

TRANSPARENZ

SPIEL MIT OFFENEN KARTEN

Was verdienen Frauen und Männer?

Equal Pay Day 20. März 2015

**equal
pay
day, -**



TRANSPARENZ SCHAFFEN

mit dem Lohnspiegel

WIRKUNGSTRANSparenz

Niedriglohn im Lebensverlauf

EINKOMMENSTRANSparenz

in Österreich

Inhaltsverzeichnis

Henrike von Platen Editorial	3	Birgit Mogler Mut zur Mitarbeiterbefragung – Mut zur Transparenz	19
Manuela Schwesig Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	4	Frauke Ewert Unternehmenstransparenz bei VR Leasing	21
Christel Riedel Spiel mit offenen Karten Was verdienen Frauen und Männer	5	Dr. Reinhard Bispinck Transparenz schaffen mit dem »Lohnspiegel«	22
Hannelore Buls Wirkungstransparenz: Niedriglohn im Lebensverlauf	9	Martin Wehrle Unternehmenskultur, Transparenz und Verhandlungsgeschick	23
Bernhard Hogenschurz Transparenz der Entgeltbewertungssysteme und Entgeltstrukturen am Beispiel der Deutschen Telekom	11	Kim - Nena Duggen oose Innovative Informatik eG Teamorientierte Lohnfindung	24
Heide Härtel-Herrmann Wirkungstransparenz: Ehegattensplitting	13	Gabriele Ulbrich Das Entgeltrahmentarifabkommen der IG Metall (ERA)	26
Ingrid Moritz Einkommenstransparenz in Österreich	16	Friedrich A. Fratschner Logib-D: Die betriebliche Entgeltanalyse	29
Dr. Andrea Jochmann-Döll Transparenz schaffen mit eg-check	17	Unsere Videos zum Schwerpunktthema	31

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Henrike von Platen, Präsidentin Business
and Professional Women Germany e.V.
Geschäftsstelle: BPW Germany e. V.
Sigmaringer Strasse 1, 10713 Berlin
info@bpw-germany.de
Redaktion: Christel Riedel, Projektleiterin
Forum Equal Pay Day

Fotos: Bundesregierung / Denzel, Inga Haar, Autorinnen
Gestaltung: VK - Studio für Visuelle Kommunikation,
Viktoria Kirjuchina
Illustrationen: Dessislava Vitanova - Grether
Druck: Möller Druck und Verlag GmbH, Ahrensfelde
Auflage: 24.000

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert von

BPW Germany
Business and Professional Women – Germany e.V.



Editorial

Henrike von Platen

Präsidentin BPW Germany

Liebe Leserin, lieber Leser,

wird in Ihrem Unternehmen fair bezahlt? Das heißt, gleichwertige Arbeit wird gleich vergütet? Wieso bekommen Krankenschwestern eigentlich weniger pro Stunde als Müllwerker? Und welches Gehalt wäre für Ihre aktuelle Position angemessen? Denken Sie über diese Fragen nach. Merken Sie wie wir hier gemeinsam meistens im Dunkeln tapen. Was verdienst du? wird in Deutschland selten gefragt und äußerst ungern beantwortet. So stoßen wir auf den Gender Pay Gap, den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, auch fast nie in unserem eigenen Arbeitsalltag, sondern er bleibt ein hartnäckiges Ungetüm, das uns alljährlich in den Erhebungen des Statistischen Bundesamts begegnet. An der Entgeltungleichheit in Deutschland hat sich über die letzten Jahre kaum etwas geändert, wir bleiben mit 22 Prozent ein Schlusslicht in Europa.

Die Entgeltungleichheit in unserem Land zu beseitigen, ist ein zäher Kampf. Er verlangt, den Dialog über die Position der Frau im heutigen Berufsleben immer wieder auf allen Ebenen zu führen – so lange bis sich dauerhaft etwas ändert. Deshalb haben die Business and Professional Women (BPW) Germany 2008 erstmals in Deutschland den Equal Pay Day initiiert. Unser Ziel ist es, auf die Ursachen und Folgen der Entgeltlücke aufmerksam zu machen, ein öffentliches Bewusstsein für den Handlungsbedarf zu schaffen und die Akteure aus den Unternehmen und der Politik zu mobilisieren. In enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

haben wir dazu in den vergangenen drei Projektjahren jeweils einen zentralen Ursachenkomplex der Entgeltungleichheit – Lohnfindung, Gesundheitsberufe sowie Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen – fokussiert und bei unseren Foren inhaltlich aufbereitet.

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. bezahlt werden. Der inzwischen achte Equal Pay Day ist am 20. März 2015. Dieses Datum erhält man, indem der Gender Pay Gap in Tage umgerechnet wird: 21,6 Prozent von 365 Tagen = 79 Tage. Es veranschaulicht den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied öffentlichkeitswirksam und führt dazu, dass man auch über Expertenkreise hinaus über die Gründe für die Unterschiede spricht. Und zum Sprechen möchten wir Sie in diesem Jahr ganz besonders anregen: Unter dem Motto »Spiel mit offenen Karten« – Was verdienen Frauen und Männer? dreht sich der Equal Pay Day 2015 um das Tabuthema Gehaltstransparenz.

Die Autoren in diesem Journal beleuchten den Themenkomplex aus unterschiedlichster Perspektive und decken entsprechend vielfältige Facetten von Transparenz auf. Viele der Autoren bereicherten mit Ihren Vorträgen bereits unsere Foren, darunter auch die Schwerpunktpartner der diesjährigen Kampagne: Die Deutsche Telekom, die VR Leasing sowie

das Hamburger Systemhaus oose Innovative Informatik. In einem scheinen sich alle einig zu sein: Transparenz sorgt beim Gehaltspoker für eine gewisse Fairness. Wer die Bewertungsverfahren und Vergütungsstrukturen in Unternehmen nicht kennt, kann weder die eigenen Gehaltsforderungen überzeugend vertreten noch seinen Rechtsanspruch auf eine gerechte Bezahlung vor Gericht durchsetzen. Deshalb muss es unser Ziel sein, die bestehenden Spielregeln so zu verändern, dass Frauen gewinnen können.

Über Geld spricht man! Ich lade Sie ein, genau das zu tun: Wir dürfen und müssen über die eigenen Gehälter sprechen, um den notwendigen Kulturwandel der Arbeitswelt zu schaffen. Equal Pay ist kein Frauenthema! Es geht um unsere gesamte Gesellschaft, um Männer und Frauen. Lassen Sie uns alle zusammen daran arbeiten, damit faire Löhne eine Selbstverständlichkeit werden. Wir freuen uns über viele Aktive zum Equal Pay Day! Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und interessante Erkenntnisse beim Spiel mit offenen Karten.



Henrike von Platen

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig



In Deutschland wird im Freundeskreis über alles Mögliche geredet, aber selten über das Gehalt. Aber Frauen haben ein gutes Gespür: Drei Viertel fühlen sich in der Arbeitswelt ungerecht behandelt. Und der Eindruck, dass Frauen schlechter bezahlt werden, ist seit längerer Zeit und auf skandalöse Weise zutreffend: Es gibt in Deutschland einen Lohnunterschied von 22 Prozent bei den Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern. Der Equal Pay Day hat es sich zur Aufgabe gemacht, über die Ursachen dieses Lohnunterschieds aufzuklären und Handlungsmöglichkeiten für Entgeltgleichheit aufzuzeigen. Wir brauchen zunächst Klarheit, was die Lohnlücke selbst angeht: Es geht einerseits darum, dass Frauen auch für gleiche und gleichwertige Arbeit weniger Lohn bekommen. Es geht andererseits darum, dass weniger Frauen in besser bezahlten Berufen und Positionen arbeiten als Männer. Beides ist ungerecht! Der Equal Pay Day, der auf diese Ungerechtigkeiten aufmerksam macht, ist ein wichtiger Beitrag zu mehr Offenheit und Transparenz. Offenheit und Transparenz wiederum sind Voraussetzungen, um die Lohnlücke schließen zu können.

Entgeltgleichheit herzustellen, heißt nicht nur gegen offene Diskriminierung und Benachteiligung zu kämpfen. Es geht auch darum, versteckte Ursachen aufzudecken - zu verstehen, wie Ungleichheit immer wieder neu entsteht. Zum Spiel mit offenen Karten gehört daher der Aus-

tausch über die Bewertung von Arbeit, über die Beurteilung von Leistung und über Bedingungen von Aufstieg und Karriere. Wir brauchen diesen offenen Austausch, um zu mehr Entgeltgleichheit zu kommen.

Beim Austausch kann und wird es allerdings nicht bleiben. Die Bundesregierung wird ein Gesetz zur Entgeltgleichheit vorlegen, das für mehr Lohntransparenz sorgen wird: Große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen mit offenen Karten spielen und in ihrem Lagebericht über die Entgeltstrukturen von Frauen und Männern berichten. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten einen individuellen Auskunftsanspruch. Außerdem werden verbindliche Verfahren festgelegt, um Entgeltunterschiede im Unternehmen festzustellen und Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Das wird nicht allen gefallen. Aber sind es nicht die Denk- und Sprechtaub, die lähmen? Ist es nicht das Spiel mit verdeckten Karten, das latente Gefühl von Ungerechtigkeit und Unzufriedenheit, das Motivation und Zusammenarbeit überschattet? Die Förderung von Chancengleichheit und fairen Einkommensperspektiven für Frauen und Männer im Unternehmen signalisiert Transparenz, schafft Gerechtigkeit und ist damit ein Mittel zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften. Gleichstellung macht ein gutes Unter-

nehmen noch besser im Wettbewerb um Fachkräfte. Faire Bezahlung fördert ein gutes Betriebsklima. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich auf diese Weise wertgeschätzt fühlen, sind motivierter und identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen. Spätestens auf Dauer ist Entgeltgleichheit ein Wettbewerbsvorteil.

Einige Unternehmen, wie die Schwerpunktpartner der diesjährigen EPD-Kampagne, haben verstanden, dass Entgeltgleichheit eine Voraussetzung für effizienten Personaleinsatz und damit für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft ist. Ich bedanke mich bei der Deutschen Telekom AG, dem Hamburger Systemhaus oose Innovative Informatik eG und der VR Leasing AG genauso wie bei den Mitgliedern des EPD-Beirats für ihre Unterstützung beim diesjährigen Equal Pay Day. Sie haben bereits im Herbst 2014 die EPD-Foren aktiv begleitet und liefern auch für dieses EPD-Journal wertvolle Beiträge.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und uns allen einen erfolgreichen Equal Pay Day 2015! Verbunden mit dem Wunsch, dass wir den Equal Pay Day in nicht allzu ferner Zukunft an dem Tag begehen, an dem es gerecht wäre - am Neujahrstag.

Spiel mit offenen Karten – was verdienen Frauen und Männer?

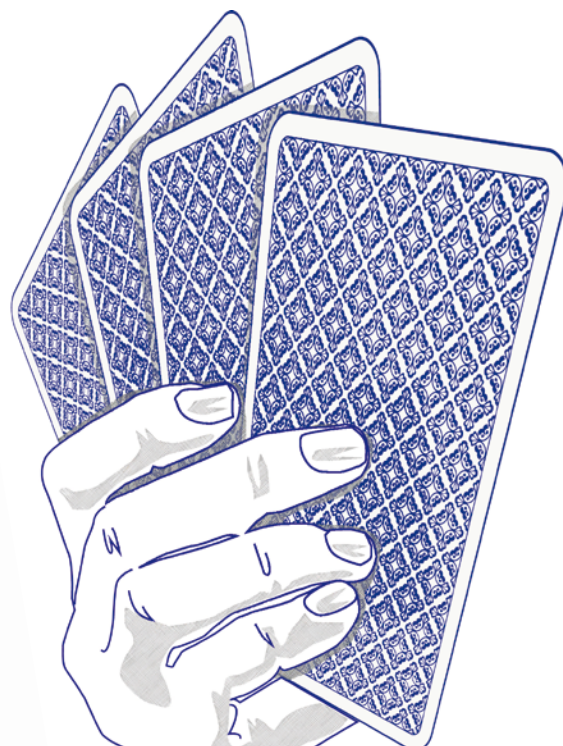
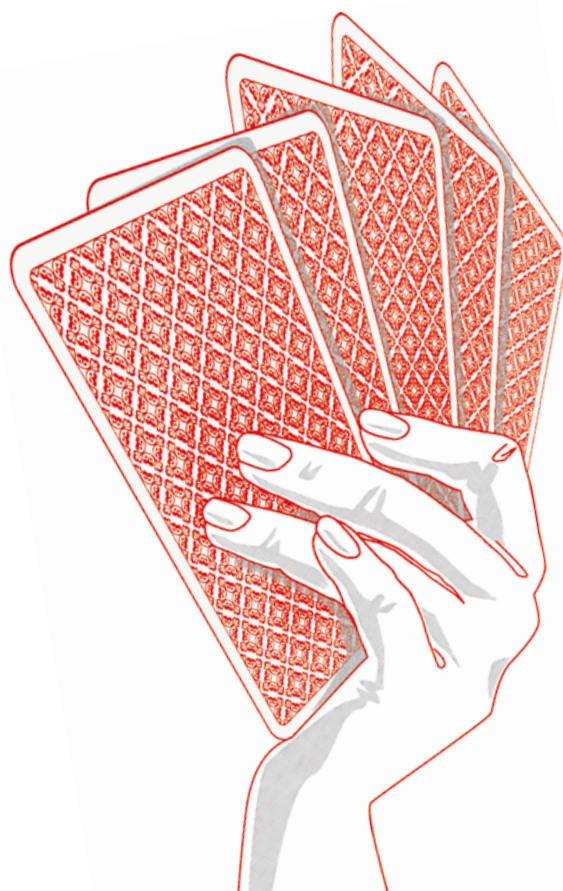
Von Christel Riedel

Projektleiterin des Forum Equal Pay Day

Die Antwort liefert uns das Statistische Bundesamt alljährlich in Form von Durchschnittswerten: Frauen verdienen im Jahr 2014 pro Stunde 15,56 Euro brutto, Männer mit 19,84 Euro genau 21,57 % mehr. Und wie viel verdienen Sie? Haben Sie Ihren Stundenlohn schon einmal ausgerechnet? Um sich mit diesen Durchschnittswerten vergleichen zu können, müssen Sie Ihren monatlichen Bruttolohn durch die Anzahl Ihrer monatlichen Arbeitsstunden teilen. Sprechen Sie mit Ihren Kollegen und Kolleginnen über Ihren Stundenlohn? Mit Ihren Freunden? Mit Ihren Nachbarinnen? Wissen Sie, was in Ihrer Branche in einem vergleichbar großen Betrieb in vergleichbarer Position durchschnittlich verdient wird? Wenn Sie diese letzte Frage mit nein beantworten müssen, dann können wir Ihnen einen guten Tipp geben: Der Lohnspiegel (www.lohnspiegel.de) bietet Informationen zu Arbeits- und Einkommensbedingungen für mehr als 380 Berufe. Das Portal wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und von deren Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Institut betreut. Zur Vorabinformation können Sie auch den Beitrag von Dr. Reinhard Bispinck in diesem Heft lesen oder sich auf unserer Webseite www.equalpayday.de in der Mediathek seinen Vortrag ansehen.

Damit sind wir beim Stichwort Transparenz – dem aktuellen Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2015. Für die Einkommenssituation bleibt festzuhalten: Je konkreter – desto undurchsichtiger. Dies gilt insbesondere für die vielen Unternehmen, die weder durch einen Branchen- noch einen Haustarif-

vertrag gebunden sind und damit meistens keine nachvollziehbare Vergütungsstruktur haben. Aber auch mit einer solchen Struktur ist objektive Vergleichbarkeit von Leistung und Vergütung im Einzelfall keineswegs garantiert – Unterschiede können durch die tatsächliche Eingruppierung, durch Zulagen oder Sonderzahlungen, Umsatzbeteiligungen, Provisionen oder Leistungsprämien entstehen. Diese Unterschiede sind nicht offen für jeden und jede im Betrieb zu erkennen. Anders verhält es sich mit dem Entgeltbestandteil Dienstwagen – welcher für alle im Unternehmen sichtbar größer oder kleiner ausfallen kann. Diese weit verbreitete Undurchsichtigkeit, welche viele Arbeit-



geber durch eine Geheimhaltungsklausel fördern, mit der sie den Beschäftigten untersagen, sich im Interesse der Erhaltung des Betriebsfriedens über die Einkommen auszutauschen, ist Anlass für unsere aktuelle thematische Schwerpunktsetzung.

Zwar ist eine derartige Geheimhaltungsklausel nach der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern aus dem Jahr 2001 rechtlich unwirksam mit der Folge, dass eine Kündigung des Arbeitnehmers nicht auf eine Verletzung dieser Klausel gestützt werden kann. Dennoch setzt ein offenes Gespräch auch eine insgesamt offene Unternehmenskultur voraus – s. dazu Martin Wehrle (23ff).

Eine Menge Rückenwind

Die Bundesregierung will mit einem ganzen Bündel von gesetzlichen Maßnahmen endlich wirksam zur Verringerung der Entgeltlücke beitragen: Neben der Genderquote für Aufsichtsratsmandate, dem Mindestlohn und dem Elterngeld PLUS sollen individuelle Auskunftsansprüche für ArbeitnehmerInnen über die konkrete Zusammensetzung der eigenen Vergütung normiert werden. Auch die Verpflichtung der Kapitalgesellschaften, in einem Lagebericht den Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses so darzustellen, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird, soll für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten erweitert werden: Sie sollen künftig neben anderen relevanten Zielgrößen der Unternehmen über Maßnahmen der Frauenförderung und Entgeltgleichheit Auskunft geben. Die Europäische Kommission hat in einer Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch höhere Lohntransparenz vom März 2014 unter anderem eine regelmäßige Berichterstattung der Arbeitgeber über die durchschnittliche Vergütung von Frauen und Männern nach Beschäftigtengruppen und Position sowie die Einbeziehung des Aspekts der Entgeltgleichheit bei Tarifverhandlungen angeregt.

Transparenz entsteht im Auge des Betrachters

Transparenz ist keine objektive Größe, sondern eine Metapher für Nachvollziehbarkeit. Wer Zahlen in Vergütungstabellen und Entgeltordnungen nicht deuten und in einen Gesamtzusammenhang stellen kann, dem werden sie die gewünschten Erkenntnisse nicht bringen. Deshalb haben wir in unseren Foren den Transparenzbegriff auf die Nachvollziehbarkeit und Wirkung von gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgedehnt und dabei das Mindestlohngesetz, das Elterngeld PLUS sowie die Ehegattenbesteuerung und die Wirkungen der Abgabenprivilegierung der Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in den Blick genommen. Als Beispiel für tarifliche Regelungen haben wir die Entgelttrahmentarifabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie der IG Metall betrachtet. Als Beispiel für gute Regelungen anderer EU-Mitgliedsstaaten haben wir das Transparenzgesetz in Österreich im Entstehungsprozess wie in den Wirkungen vorgestellt.

Die Foren

Zur vertieften Diskussion des Schwerpunktthemas fanden wie in den Jahren zuvor Informationsveranstaltungen im Herbst 2014 statt. Das Programm aller drei Veranstaltungen variierte und konnte dadurch im oben beschriebenen Sinn unterschiedliche Aspekte von Transparenz darstellen. Das Format der Podiumsdiskussion im Anschluss an die Hauptvorträge wurde in diesem Jahr umgestaltet in eine Serie von jeweils fünf Kurzvorträgen von 10 Minuten Dauer und einer anschließenden moderierten Fragerunde. Diese neue Form des Informationsangebotes kam bei den Vortragenden wie auch den Zuhörenden sehr gut an. Die ersteren wussten es zu schätzen, dass sie einen klar definierten Zeitraum zur Verfügung hatten für ihr Thema – die Zuhörenden erfreuten sich am abwechslungsreichen Informationsangebot, welches die gefürchtete Nachmittagsmüdigkeit nicht aufkommen ließ.



Mediathek

Alle Vorträge sind kostenlos abrufbar in der Mediathek auf der Webseite des Forum Equal Pay Day www.equalpayday.de. Wir freuen uns, wenn Sie die Videos nutzen – gern auch für eigene Veranstaltungen.

Das neue Format *Kurzvortrag* wird, so hoffen wir, die Verbreitung der Videos auch über Social Media fördern.

Auftaktveranstaltung Berlin am 05.11.2014

Die Eröffnung der Veranstaltungsreihe durch Bundesministerin Manuela Schwesig verschaffte dem Kampagnenstart eine starke öffentliche Aufmerksamkeit für das neue Kampagnenthema. Als Hauptreferentin berichtete Ingrid Moritz von der Arbeiterkammer Wien über die Entstehungsgeschichte des 2011 in Kraft getretenen Transparenzgesetzes in Österreich, welches Unternehmen in ähnlicher Weise in die Publizitätspflicht nimmt wie das auch die Bundesregierung plant und die Europäische Kommission mit ihrer Empfehlung vom März 2014 anregt. Über diese Empfehlung wie auch andere Maßnahmen der EU Kommission zur Überwindung der Entgeltlücke referierte Elisabeth Kotthaus von der Deutschen Vertretung der EU Kommission. Weitere Kurzvorträge befassten sich mit dem Mindestlohngesetz (Dr. Marta Böning, DGB), den Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates (Kerstin Jerchel, ver.di) und dem für Laien ex ante schwer durchschaubaren Zusammenwirken von Minijob und Ehegattenbesteuerung, welches sich im Erwerbslebensverlauf insbesondere für verheiratete Frauen fatal aus-

wirkt (Hannelore Buls, DF). Martin Rosowski vom Bundesforum Männer verwies anschaulich darauf, dass Männer wie Frauen in der Branche Sozialer Dienstleistungen im Vergleich zur Produktion gleichermaßen schlecht bezahlt werden. Heiko Fischer (Resourceful Humans) stellte das innovative Modell der Lohnfindung im Team vor. Als Schwerpunktpartner präsentierte Bernhard Hogenschurz die Transparenzkultur der Telekom AG.

Forum Düsseldorf am 10.11.2014

Dr. Reinhard Bispinck stellte als Hauptreferent den Lohnspiegel der Hans-Böckler-Stiftung vor: Das Konzept ermöglicht Gehaltsvergleiche auf der Basis von Selbstauskünften und bietet darüber hinaus weitere wichtige Informationen, die das Vergütungsgeschehen insgesamt transparenter machen. Sandra Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien berichtete über die Erfahrungen aus ihrer Beratungspraxis mit dem bereits erwähnten Transparenzgesetz. Kurzvorträge befassten sich mit dem Entgeltbewertungssystem eg-check (Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA), dem Elterngeld PLUS (Dr. Regina Ahrens, FFP) sowie den Wirkungen der Minijobs im Lebensverlauf (Christel Steylaers, GBA Remscheid). Deutlich wurde: Intransparenz hat viele Ursachen. Ob es sich um schwer verständliche und umfangreiche Gesetze handelt oder um klare und einfache Formulierungen, die erst im Zusammenwirken verschiedener Normen ihre unerwünschte Wirkung entfalten – im Ergebnis sind Laien oft überfordert, die für sie/ihn richtige Entscheidung ohne externe Beratung zu treffen. Als Schwerpunktpartner präsentierte sich das Hamburger Systemhaus oose Innovative Informatik eG mit einem innovativen Konzept der Lohnfindung im Team.



Auftaktveranstaltung am 05.11.2014 mit Bundesministerin Manuela Schwesig

Das Forum in Frankfurt am Main nahm im Hauptvortrag von Dr. Gabriele Ulbrich die ERA Rahmenvereinbarungen der IG Metall in den Blick und befasste sich auch im Kurzvortrag der Betriebsrätin Monika Heim mit deren Umsetzung in einem Betrieb der Metallverarbeitung. Weitere Kurzvorträge befassten sich mit eg-check (Christine Lüders, ADS) und Logib-D (Dr. Friedrich A. Fratschner, Unternehmensberater) sowie einer Untersuchung des IAB Nürnberg zur Rolle des Gender Wage Gap bei Tarifverhandlungen (Prof. Gesine Stephan, IAB). Eine Finanzberaterin (Heide Härtel-Herrmann) schuf Transparenz im Bereich der Ehegattensubventionierung durch Splitting und beitragsfreie Familienmitversicherung. Als Schwerpunktpartner wurde die VR Leasing von der Personalleiterin Frauke Ewert im Gespräch mit der Unternehmensberaterin Birgit Mogler präsentiert – wobei der Fokus auf dem Instrument der Mitarbeiterbefragung lag.

Nachdem wir in den vergangenen Jahren die überkommenen Rollenstereotype, den Prozess der Lohnfindung als solchen, die Frauenbranchen und die (familienbedingten) Erwerbsunterbrechungen als Ursachenkomplexe der Entgeltlücke in den Blick genommen haben, werden wir mit dem neuen Thema Transparenz auch selbst wieder mehr gefordert: Wir müssen uns daran gewöhnen, offen auch über unser eigenes Einkommen zu reden. Wir selbst sind Teil des Spiels mit offenen Karten. Unser Einkommen ist unsere Existenzgrundlage und damit eine wesentliche Voraussetzung für Lebensglück im Lebensverlauf. Faire, d.h. leistungsgerechte Vergütungsregeln fördern die Arbeitsfreude aller im Team als praktizierte Form der Wertschätzung. Es ist also im Interesse des Einzelnen und des Unternehmens, bei Gehaltsverhandlungen gute Arbeitsbedingungen UND faire Bezahlung einzufordern.

Nutzen wir also gemeinsam den Equal Pay Day, um unser Anliegen an die Akteure des Lohnfindungsprozesses heranzutragen: Lohngerechtigkeit entsteht nicht im Casino. Lohngerechtigkeit setzt transparente Strukturen und Bewertungskriterien voraus. Daran müssen wir alle gemeinsam arbeiten.

Das Team des BPW Germany und der Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day steht Ihnen gern für Ihre Fragen zur Verfügung

Um die Initiative des EPD über den Aktionstag hinaus durch ein ganzjähriges Engagement zu stärken, eröffnete der BPW Germany e.V. 2011 die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird.

Die Geschäftsstelle stellt Leitfäden für Veranstaltungen, Werbemittel und Informationsmaterial zum Thema Entgeltgleichheit bereit und ist Anlaufstelle für alle Fragen zur „geschlechtsspezifischen Lohnlücke“. Im Zentrum ihrer Arbeit steht die Vorbereitung und Durchführung der Equal Pay Day Foren als ganzjährige Veranstaltungsreihe für UnterstützerInnen, MultiplikatorInnen, SponsorInnen und Interessierte. Die Projektleitung liegt bis zum 31.12.2015 bei Christel Riedel, danach bei Waltraud Kratzenberg-Franke. Peter Krause ist zuständig für das Rechnungswesen und die Werbemittel und Sophie von Zezschwitz für die Pressearbeit. Seit dem 1. Februar wird unser Team von Katinka Brose (nicht im Bild) verstärkt – sie wird sich um die europäische Entwicklung kümmern. Eva Danninger leitet die Geschäftsstelle von BPW Germany.



vlnr: Christel Riedel, Waltraud Kratzenberg-Franke, Peter Krause, Henrike von Platen, Sophie von Zezschwitz, Eva Danninger

Wirkungstransparenz: Niedriglohn im Lebensverlauf

Hannelore Buls

Vorsitzende des Deutschen Frauenrates



Vortrag zum EPD-Auftaktforum in Berlin am 05.11.2014

Sie haben mir für meinen Beitrag die Frage nach der Wirkung der ungleichen Bedingungen von Frauenarbeit im Lebensverlauf gestellt. Und das diesjährige Hauptthema für den EPD ist ja Transparenz, also deren Durchschaubarkeit. Frauenpolitisch gesehen wollen wir hier also die Frage stellen, ob wir immer wissen, was wir politisch tun, ob die Wirkung einer Maßnahme vorauszusehen ist und auch, wie die Politik darauf reagiert, wenn es mal nicht optimal geklappt hat. Ich will dies am Beispiel meiner bevorzugten Themen mit Ihnen hier kurz durchdenken.

Denken wir an die Wirkung des Arbeitsmarktes für Frauen, dann liegt die Alterssicherung für Frauen nahe, sowie ihre zunehmende Altersarmut. Dabei hat der Minijob, die von der Sozialversicherung und der persönlichen Besteuerung befreite Niedriglohnbeschäftigung, eine erhebliche Wirkung. Er ist zum speziellen Personalkonzept für Frauen, genauer gesagt für verheiratete Frauen, ausgebaut geworden. Meine Arbeitsfrage ist also, ob der Zusammenhang zwischen diesen drei Elementen, dem Frauenarbeitsmarkt, der Niedriglohnbeschäftigung und der Altersarmut immer so klar erkennbar ist, wie wir das vermuten würden – oder wie wir es vielleicht gern hätten – und wie die Politik damit umgeht. Dabei werden wir zu noch einer Frage kommen, die sich an dieser Stelle vielleicht ungewöhnlich anhört: Wo fängt eigentlich Alterssicherungspolitik an? Nicht nur, in welchen Renten-Gesetzen drückt sie sich irgendwann aus.

Die Rente ist der Spiegel des Erwerbslebens.

Wir müssen also in die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen sehen, um erkennen zu können, welche Alterssicherungssituation sie irgendwann haben werden. Und wir müssen uns nicht über den Gender-Pension-Gap (geschlechtsspezi-

fische Rentenlücke) in Höhe von 59 Prozent wundern. Die durchschnittliche Lohnlücke erklärt einen Teil davon. Aber die Tatsache, dass Frauen im Lebensverlauf tatsächlich nur 42 Prozent von dem an Lohn bekommen, was Männer im Leben erhalten, entspricht ziemlich genau der Rentenlücke. Eine aktuelle Studie (DIW Wochenbericht 35, 2014, Studie von Stefan Bach: Gender Income Gap und Gender Tax Gap) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) stellte kürzlich anhand der Einkommens- und Steuerstatistik fest, dass Einkommen und Vermögen von Frauen insgesamt um fünfzig Prozent geringer sind, als die der Männer und dass sie auf ein vergleichbares Einkommen auch noch höhere Steuern entrichten müssen. Das hängt mit dem ungleich wirkenden Steuertarif und dem Ehegattensplitting zusammen und behindert die private Altersvorsorge. Soviel zur groben Beschreibung.

Aber wer in der Bevölkerung und unter den betroffenen Frauen weiß das schon?

Politiker und Politikerinnen können und sollten es wissen,

denn: Viele der Ungleichheiten, die dem zugrunde liegen, sind gesetzlicher Natur, nicht nur die Einkommenssteuer, das Ehegattensplitting und die Steuerklasse fünf, die, wie wir wissen, bei Frauen der Wahl des Minijobs Vorschub leisten. Bekannt ist auch: Der Flexibilitätsbedarf der Unternehmen in den typischen Frauenbranchen wie Handel oder Pflege konnte damit zu prekär wirkenden Personalkonzepten ausgebaut werden, in denen Lohndumping an der Tagesordnung ist und wo Beschäftigungssicherheit fehlt. Zudem wird Erwerbsunterbrechung durch (nicht begründete) Befristungen befördert, auch eine gesetzliche Regelung. Zulässige prekäre Beschäftigungsmerkmale kumulieren sich also in vielen Bereichen, wo überwiegend Frauen tätig sind. Ein nachhaltiger Verbleib oder substantieller Wiedereinstieg wird konterkariert.

Gründe für eine Schlechterstellung lassen sich schnell und in ausreichender Zahl zusammentragen. Zu oft stellen wir allerdings fest, dass die Verantwortung für die ökonomische Schlechterstellung nur allzu gern auf die Seite der Frauen selbst geschoben wird. So wird angeführt, dass Frauen die Familienverantwortung wahrnehmen und deshalb der Erwerbstätigkeit nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stünden. Oder es geht um ihre „falsche“ Berufswahl. Wir kennen das alles.

Eigenständige Existenzsicherung, was ja das Ziel auch der Equal-Pay-Kampagne ist, ist vor allem abhängig vom gleichberechtigten Zugang zur bezahlten Arbeit. Frauen sind gesetzlich gleichberechtigt und haben – theoretisch betrachtet – gleiche berufliche und wirtschaftliche Chancen. In der Realität verfügen sie aber nicht über die Mittel und Wege, um in der Gesellschaft tatsächlich materiell gleichgestellt zu sein. Aus frauenpolitischer Sicht sind es die gesetzlichen Regelungen, die verändert und auch umgesetzt werden müssen, um bessere Bedingungen herzustellen.

Minijob war und ist Rentenpolitik für Frauen

Der Minijob wurde durch die Hartz Gesetzgebung neu belebt und mit der folgenden Arbeitsmarktpolitik auch zum „normalen“ Bestandteil des Arbeitsmarktes erklärt. Minijobberinnen können seitdem nicht mehr den Status „arbeitslos“ beanspruchen, was vordem für die geringfügige Beschäftigung der Fall war. Das heißt für diese Beschäftigten bis heute, dass dann die Vermittlung beendet ist. Ein sozialversicherter Arbeitsplatz war und ist nur mit eigenem Bemühen noch erreichbar, wenn frau sich einmal auf den Minijob einlassen musste. Das gilt insbesondere für verheiratete Frauen, ist, wie wir wissen, auch heute noch so und hat seine Folgen für die Rente. Der Minijob war und ist auch Rentenpolitik.

Es gibt inzwischen über 7 Millionen Minijobs, das sind 18,5 Prozent aller unserer Arbeitsplätze in Deutschland (ca. 40 Millionen), von denen fast 5 Millionen von verheirateten Frauen besetzt sind. Ihr Durchschnittsverdienst liegt bei unter 300 Euro im Monat, ihr durchschnittlicher Stundenlohn bei 8 Euro. Für die 8 Jahre, die verheiratete Frauen durchschnittlich im Minijob verbringen, erhalten sie im Alter z.B. 8×3 Euro, also 24 Euro monatliche Rente. Es wundert uns also nicht, dass der durchschnittliche Renten-Zahlbetrag der Neu-Rentnerinnen 2012 in Westdeutschland, wo der Minijob insbesondere angewandt wird, bei 493 Euro liegt, also gegenüber früheren Jahrgängen sogar gesunken ist – und das obwohl die Erwerbstätigkeit der Frauen zugenommen hat.

Wie wir zum Beispiel am Siegeszug des Minijobs erkennen, können Frauen von Teilen der aktuellen Rentenpolitik, z.B. dem vorzeitigen Renteneintritt, nicht profitieren, weil es eben eine ganz bestimmte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für sie gegeben hat. Der Minijob ist mitentscheidend für die Situation von Frauen im Alter. Unsere bundesdeutsche Politik für Frauen am Arbeitsmarkt und im Alter zeigt nämlich das, was der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung kritisiert hat.

Die Politikbereiche sind nicht aufeinander abgestimmt.

Nur so kann man das sehen, denn würden sie als abgestimmt gelten, würde das bedeuten, dass die daraus folgende Altersarmut der Frauen gewollt ist – und das möchte ich nicht unterstellen. Sie wird jedoch immer noch billigend in Kauf genommen.

Unter dieser Voraussetzung kann es durchaus passieren, dass dieselben Politiker, die sich mit Händen und Füßen wehren, die Sozialversicherungsfreiheit des Minijobs, die Lohnsteuerklasse fünf abzuschaffen und Dumpinglöhne zu verhindern, im Anschluss darüber lamentieren, warum sie den alten Frauen zunehmend Grundsicherung im Alter zahlen müssen. Vergessen haben sie dabei vielleicht: Die Ehe mit dem gut verdienenden Ehegatten, der den Minijob der Ehefrau mit der Familienmitversicherung unterstützt und selbst den höheren Ernährerlohn zusammen mit den Vorteilen der Steuerklasse drei eingestrichen hatte – die hat leider auch nicht lange genug gehalten, damit sie statt von der Grundsicherung doch besser von ihm finanziell abhängig geblieben wäre.

Ich bin der Meinung, dass gegenüber Frauen nicht mit offenen Karten gespielt wird. Diese Zusammenhänge durchschauen und sich gegen die Wirkung von gesetzlichen Regelungen stellen zu müssen und dann auch noch so weit in die eigene Zukunft zu schauen, dass die spätere Wirkung erkannt wird, das halte ich für deutlich zu viel verlangt – von den Frauen. Im Gegenteil hat die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hier eine offen erkennbare Aufgabe, insbesondere weil der Lebensverlauf von Frauen im Nachhinein nicht mehr zu verändern ist.

Mit einer besseren und transparenten Lohn- und Einkommenspolitik können wir aber für die Zukunft vorsorgen.

Transparenz der Entgeltbewertungssysteme und Entgeltstrukturen am Beispiel der Deutschen Telekom.

Von der Praxis für die Praxis.

Bernhard Hogenschurz

Leiter Remuneration and Organisation,
Deutsche Telekom AG



Die Deutsche Telekom AG vereinfacht und bereichert als führendes europäisches Telekommunikationsunternehmen das Leben der Menschen in unserer Gesellschaft durch die Bereitstellung von Netzinfrastruktur und Dienstleistungen der Telekommunikation und IT nachhaltig. Der Schlüssel zu unserem unternehmerischen Erfolg sind die Menschen, die in unserem Unternehmen arbeiten. Sie bilden nicht nur die Grundlage für unseren Geschäftserfolg, sondern auch die Identität unseres Unternehmens. Ursprünglich, als ein Unternehmen des öffentlichen Dienstes gestartet, hat die Telekom als im DAX notierte Aktiengesellschaft bereits einen von Herausforderungen und Wandel begleiteten Weg zurückgelegt.

Klare Vergütungsregularien nutzen beiden Vertragspartnern

Vor dem Hintergrund der sich schnell verändernden Technik und Arbeitswelt ist es wichtig, den mit der Veränderung einhergehenden Transformationsprozess transparent und „Sinn stiftend“ für die MitarbeiterInnen zu begleiten. Dafür ist es wichtig, ein klares System der Funktionsbewertung und transparente Vergütungsregularien zu haben. Dies hilft nicht nur, eine interne Bewertungs- und Bezahlungsgerechtigkeit abzubilden und den MitarbeiterInnen in der Vergleichsbetrachtung das Gefühl einer gerechten Behandlung zu geben. Vielmehr hilft eine solche Systematik auch, einen externen Wertigkeitsvergleich mit anderen Unternehmen zu ermöglichen und daraus eine wettbewerbsorientierte Gehaltsfindung sicherzustellen.

Kombinierte Funktionsbewertung

Anzustreben ist dabei, die für das Unternehmen am besten geeignete und auf das Unternehmen zugeschnittene Systematik

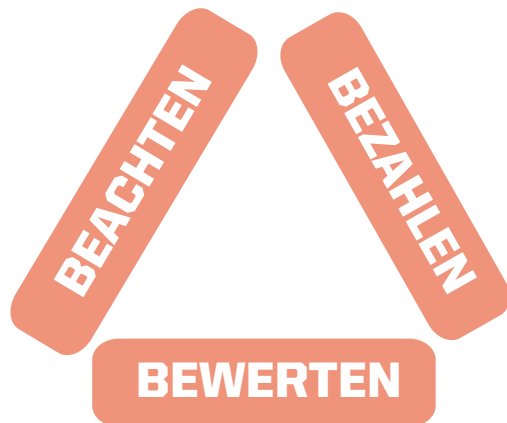
zu finden, die einen von Pragmatismus getragenen Ansatz bietet. Nur so wird eine Akzeptanz bei den HR-Kunden für die wichtigen innerbetrieblichen Ordnungskriterien gewonnen.

Bei der Deutschen Telekom AG kommen im tarif- und außertariflichen Bereich unterschiedliche Bewertungsverfahren zur Anwendung. Damit wird den unterschiedlichen Geschäftsanforderungen Rechnung getragen. Von Bedeutung ist, dass die Bewertungsverfahren rein auf Funktionen abstellen und nicht auf „Personen“ schauen, die diese Funktionen wahrnehmen sollen. Dies wird besonders deutlich, wenn man bedenkt, dass die Bewertung der Funktion zeitlich der Ausschreibung und Besetzung vorausgeht. Damit ist eine personenbezogene Diskriminierung ausgeschlossen.

Im Übergang von einem öffentlich rechtlichen Unternehmen zu einer Aktiengesellschaft, hat die Deutsche Telekom gestützt auf ein analytisches Bewertungsverfahren die Basis zu einer Positionsbestimmung in Sachen Bewertung gelegt. In einem nächsten Schritt wurde diese Systematik im Tarifbereich weiterentwickelt und durch ein summarisches Verfahren abgelöst. Hierdurch wurden Komplexität und Aufwand der Bewertung erheblich reduziert.

Das summarische Bewertungsverfahren der Tarif-Angestellten ist in einem Entgelttrahmentarifvertrag geregelt. Anhand von definierten Eingruppierungs-/ Tätigkeitsmerkmalen wie z.B. Ausbildung, Berufserfahrung, Verantwortungsgrad und im Abgleich mit Richtbeispielen und Referenz-/Eckfunktionen (bereits analytisch bewerteter Funktionen) erfolgt die fachseitige Zuordnung zu einer Entgeltgruppe auf Basis einer summarischen Funktionsbeschreibung.

Equal Pay Dreiklang: Bewerten, bezahlen und beachten



Wie können Mitarbeitende ihre Funktionsbewertung überprüfen lassen?

Eine nach den Regelungen des Entgeltrahmentarifvertrages eingerichtete zentrale, paritätisch besetzte Bewertungskommission entscheidet endgültig über die erstmalige Bewertung der Funktion. Neben Vertretern des Arbeitgebers sind in dieser Kommission Vertreter der Gewerkschaft Ver.di und des Betriebsrats vertreten.

Neben dem zentralen Bewertungsgremium gibt es ein weiteres dezentrales, paritätisch besetztes Bewertungsgremium. Dieses Gremium bearbeitet Anträge der Beschäftigten oder des Betriebsrates zur Überprüfung der Eingruppierung der Mitarbeiter. D.h. hier prüft das Bewertungsgremium, ob der Mitarbeiter falsch eingruppiert ist. Insgesamt gibt es bei der Deutschen Telekom AG sehr wenige Überprüfungsfälle, die dem Bewertungsgremium zur Entscheidung vorgelegt werden.

Die Herabgruppierung eines Mitarbeiters ist nur möglich, wenn die Funktion, auf die der Mitarbeiter eingesetzt ist, entsprechend durch das zentrale Bewertungsgremium bewertet wurde. Sollte ein Mitarbeiter nach Entscheidung durch das Bewertungsgremium herabgruppiert werden, kommen besondere tarifliche Sicherungsregelungen zur Anwendung.

Dahingegen findet im außertariflichen Bereich und im Bereich der Leitenden Angestellten die Bewertung nach einem analytischen Verfahren statt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich hier überwiegend um hochspezialisierte Funktionen mit sehr unterschiedlichem Zuschnitt, Inhalt und Verantwortungsbereich handelt.

eg-check bei der Telekom

Im Jahr 2013 hat die Deutsche Telekom in Zusammenarbeit mit eg-check im Rahmen des „Paarvergleichs“ ausgewählte Funktionen im Tarifbereich analysiert und bewertet. Die Prüfung ergab, dass es keine Hinweise auf eine Benachteiligung der Geschlechter bei der Deutschen Telekom AG gibt und Entgeltgleichheit gegeben ist.

Abschließend lässt sich feststellen, dass nur zufriedene MitarbeiterInnen dauerhaft gute Leistungen bringen und mit Freude zu ihrer Arbeit gehen. Insofern ist neben gut funktionierenden HR-Systemen der wertschätzende Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen Grundvoraussetzung für erfolgreiches Handeln. Dies schließt ein, transparent und offen den MitarbeiterInnen die implementierten Systeme durch moderne Kommunikationssysteme zur Verfügung zu stellen und Inhalte zu erläutern. Beispielhaft nenne ich hier das Intranet basierte Personalportal der Deutschen Telekom mit allen erforderlichen Informationen. Nur so wächst Vertrauen in eine faire und gleiche Behandlung bei den Beschäftigten in der Belegschaft!

Wirkungstransparenz: Ehegattensplitting

Heide Härtel-Herrmann

Gründerin und Geschäftsführerin
Frauenfinanzdienst Köln

Was muss eigentlich noch passieren, damit ein unsinniges und extrem teures Gesetz geändert oder abgeschafft wird? Hunderte von Seiten wissenschaftlicher Gutachten, Gleichstellungsberichte, Regierungserklärungen und Koalitionsverträge, Appelle von Frauen- und Wirtschaftsverbänden, Arbeitsmarkt-expertInnen und Gleichstellungsinitiativen – sie alle bewirken nichts. Null. Nada. Niente. Nach über 57 Jahren Kritik bleibt alles, wie es immer war – beim Ehegattensplitting, der steuerlichen Privilegierung der Hausfrauenehe.

In meiner Beratung sagen heute Frauen, die durch vergiftete Geschenke, ein System ausgeklügelter falscher Anreize, ihre verhängnisvollen Lebensentscheidungen getroffen haben: „Ich habe alles falsch gemacht“ und meinen damit den Verzicht auf eine existenzsichernde Erwerbsarbeit. Der Ehemann, der sie nach 30 Jahren im Regen stehen lassen kann, weil er als Selbstständiger wusste, wie man Vermögen rechtzeitig beiseite schafft, um Versorgungs- und Zugewinnausgleich schmerzfrei zu gestalten, lacht sich ins Fäustchen. Sie bekommt manchmal drei Jahre Unterhalt, vielleicht auch noch die Hälfte vom Verkaufserlös des Häuschens und muss nun sehen, wie sie damit für den Rest des Lebens über die Runden kommt. Wenn ich ihr ausrechne, was sie sich zukünftig noch leisten kann, stellen sich Verzweiflung ein und Fassungslosigkeit. Diese Frauen gehen nicht auf die Straße. Sie schämen sich und leiden still. Soweit die Gruppe 1.

Nicht so dumm gelaufen ist die Sache bei der zweiten Gruppe von Ehefrauen. Sie profitieren lebenslang von diesem Deal: Verzicht auf den eigenen Beruf und nimm dafür das Steuersplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, den Minijob. Und wenn der Versorger durch Tod ausfällt, auch noch die Witwenrente. Schön blöd, nicht einzuschlagen! Findet auch der Ehemann. Der, wenn sie schwächelt, mit dem Taschenrechner zeigen kann: „Komm, Schatzi, lohnt sich nicht. Bleib doch zu Hause.“

Die Frauen, die nicht nur leer ausgehen, sondern auch noch alles zahlen müssen, sind die mit den Vollzeitjobs. Sie verdienen gleichviel wie der Ehemann oder sie sind ledig. Sie nähren ein System, das ihnen schadet und die eigene Rente schmälert. Auf diese Gruppe 3 richtet sich all meine Hoffnung. Denn wenn sie begreifen würde, dass ihre Steuern und Sozialbeiträge die Eheprivilegien finanzieren, wäre damit Schluss.



Sie müssen informiert und zum Protest ermutigt werden. Durch Transparenz. Transparenz können wir mit Zahlen schaffen, die die Ungerechtigkeit innerhalb der Gruppe der Frauen demonstrieren:

Ich stelle zwei Frauen, Frau A. und Frau B., im Lebensverlauf gegenüber (zugegeben - auf etwas zugespitzte Weise):

Frau A ist Hausfrau, kinderlos. Nach dem Studium arbeitet sie drei Jahre sozialversicherungspflichtig in Vollzeit. Diese Zeit vernachlässige ich. Damit der Vergleich stimmt, ziehe ich auch bei Frau B. die ersten drei Jahre ab. In dieser Zeit verdienen beide etwa gleich viel.

Mit 29 Jahren heiratet Frau A. ihren Mann, sein Bruttoeinkommen beträgt 6.600 €. Seine Einkommensteuer liegt bei 1.262,30 €. Als Lediger müsste er 1.857,59 € bezahlen. Der Steuervorteil im Monat beträgt also: 595,29 €, im Jahr sind dies 7.143,48 €, nur dafür, dass er verheiratet ist.

Frau A. hat 34 Jahre (vom Alter 29 bis 63) einen Minijob (450 €), über den sie sich rentenversichern lässt, Zusatzbeitrag 17,55 € (der Arbeitgeber zahlt 67,50 € im Monat). Ihre spätere Rente aus 34 Jahren Minijob liegt bei 130,55 €.

Sie ist über ihren Mann beitragsfrei in der Familienversicherung der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Zum Vergleich: Andere nicht verheiratete Personen ohne eigenes Einkommen zahlen einen Krankenversicherungsbeitrag von 158,53 € (mit Pflegeversicherung). Ihr Mann stirbt mit 63 Jahren, ab dann bezieht sie 30 Jahre lang eine Witwenrente von 1.006,54 € (60% der Ansprüche ihres Mannes). Summe aller Einzahlungen von Frau A. im Lebensverlauf: (Tabelle).

Rentenversicherung aus 34 Jahre Minijob: 7.160,40 €; Arbeitgeber bezahlt in dieser Zeit Beiträge in Höhe von 27.540,00 €. Die Summe beträgt 34.700,40 €.

Frau B. ist Verkäuferin, ledig und kinderlos.

Sie arbeitet seit ihrem 18. Lebensjahr immer in Vollzeit, sie geht mit 63 Jahren vorzeitig (ohne Abzüge) in Rente. Die ersten drei Jahre werden nicht berücksichtigt (siehe oben).

Ihr Bruttoeinkommen beträgt 2.300 €, das sind netto etwa 1.536,41 €. Sie zahlt jeden Monat 293,81 € Lohnsteuer, das sind im Jahr 3.525,72 €. Nach 42 Erwerbsjahren beträgt die Summe demnach 148.080,24 €.

Ihre Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung belaufen sich – zusammen mit denen des Arbeitgebers – auf 434,70 € monatlich oder 5.216,40 € im Jahr. Nach 42 Jahren hat sie also insgesamt 219.088,80 € Beiträge in die Rentenkasse eingezahlt.

Der Krankenversicherungsbeitrag umfasst – zusammen mit dem des Arbeitgebers – monatlich 409,40 €, im Jahr sind dies 4912,80 € und für die Zeit der Erwerbstätigkeit zusammen also 206.337,60 €.

Frau B. hat in ihrem Erwerbsverlauf also insgesamt Steuern und Sozialabgaben in Höhe von 573.506,64 € bezahlt.

Und die Ehe von Frau A wird mit 669.912,96 € subventioniert (siehe Tabelle).

Im Bundeshaushalt macht die Subvention der Hausfrauen-Ehe jedes Jahr 20 Mrd. Euro aus. Das ist eine der massivsten Subventionen überhaupt. Es wird ja in Deutschland viel über Subventionen geschimpft, aber das Ehegattensplitting spielt dabei seltsamerweise keine Rolle. Vielleicht deshalb, weil diejenigen, die da am lautesten schimpfen, selber eine Haus-Ehefrau haben, die ihnen „den Rücken freihält“?

Sehen Sie selber in der zweiten Tabelle, welche Größenordnung diese Subvention im Vergleich mit den übrigen ehe- und familienbezogenen Leistungen hat. Dieses Geld kann sinnvoller verwendet werden, indem z.B. durch mehr professionelle Kinderbetreuung und Altenpflege den Frauen der Rücken freigehalten wird.

Das Ehegattensplitting ist ein Relikt aus den 1950er Jahren. Es steht wie ein Fels in der Brandung. Transparenz ist wahrscheinlich der einzige stete Tropfen, der auch diesen Stein höhlen wird.

Aufwand und Ertrag: Zwei Lebensmodelle*

	Frau A: Ehefrau	Frau B: Verkäuferin
SV-Beiträge + Steuern bis 63		
Subventionen (34 Jahre): Splittingvorteil Beitragsfreie GKV + GPfV	242.878,32 64.680,24	0,0
Eigene Altersrente (pro Monat)	130,55	935,76
Witwenrente (pro Monat) **	1.006,54	0,0
Summe aller Subventionen	669.912,96	0,0

* Alle Angaben in Euro; ohne Zinseszins-effekt;

** 60% der Ansprüche des Ehemanns;
Modellannahmen: Zahlung der
Witwenrente 30 Jahre
Eigene Berechnung



Ausgaben für ausgewählte ehe- und finanzbezogene Leistungen und Maßnahmen des Staates im Jahr 2010

Ausgaben für ...	In Milliarden Euro
Kindergeld und Kinderfreibetrag	40,0
Ehegattensplitting	19,8
Öffentliche Subventionen der Kinderbetreuung	16,2
Elterngeld	4,6
Steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten	0,6
Summe aller 156 ehe- und familienbezogenen Leistungen	200,3

Einkommenstransparenz in Österreich

Ingrid Moritz

Leiterin Abteilung Frauen und Familie,
Arbeiterkammer Wien

Das *Transparenzgesetz* trat in Österreich als Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz am 1. März 2011 in Kraft. Die Novelle beinhaltet unter anderem eine Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts für Unternehmen ab einer bestimmten Größe und verpflichtende Gehaltsangaben in Stellenausschreibungen.

Ein wichtiger Auslöser für das Gesetzgebungsverfahren war die seit langem anhaltende und durch die Aktionen zum Equal Pay Day regelmäßig beförderte öffentliche Debatte über die Einkommensschere in Österreich: Das schlechte Abschneiden Österreichs im EU-Vergleich wie auch ein sachlich nicht erklärbarer Einkommensunterschied von 15%. Hilfreich war auch ein Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung mit einem Themenschwerpunkt *Einkommenstransparenz*. Das Gesetzgebungsverfahren wurde stark vom Engagement der Sozialpartner geprägt. Die Regierung erwartete zu allen strittigen Fragen einen Einigungsprozess und hat stets betont, dass sie nur einen zwischen den Sozialpartnern akkordierten Vorschlag gesetzlich verabschieden will.

Einkommensberichte – Gesetzliche Regelungen

Mit dem Inkrafttreten im Jahr 2011 wurden zunächst alle Unternehmen mit einer Betriebsgröße von 1000 Beschäftigten verpflichtet, Einkommensberichte im Abstand von zwei Jahren vorzulegen. In einem Stufenplan wurde die Betriebsgröße von Jahr zu Jahr abgesenkt auf den Endstand von 150 Beschäftigten. Berichtspunkte sind die Anzahl der Frauen und Männer nach Verwendungsgruppen und Jahren in den jeweiligen Einstufungen im Kollektivvertrag (Tarifvertrag). Da es in Österreich eine starke Kultur des Kollektivvertrages gibt, gilt dieses Gesetz für fast alle abhängig Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat die Wahl, ob er die Werte nach Median (mittlerer Wert) oder Durchschnittseinkommen angeben will – eine Wahlfreiheit, die sich im Nachhinein als wenig hilfreich erwiesen hat, weil sie die Vergleichbarkeit der Daten erschwert.

Im Einkommensbericht ist das Gesamtarbeitsentgelt inklusive aller Zulagen, Überstundenvergütungen etc. anzugeben und hochzurechnen auf ein Vollzeiteinkommen. Die fehlende Aufschlüsselung der Einkommensbestandteile hat sich ebenfalls als Problem bei der Vergleichbarkeit erwiesen. Die Darstellung hat anonymisiert zu erfolgen. Es dürfen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sein. Als grobe Orientierung wurde definiert, dass bei einer Einheit von drei Personen diese Anonymität gewahrt ist.

Der Bericht ist dem Betriebsrat zu übergeben. Über den Inhalt des Berichts sind Betriebsrat und AN zur Verschwiegenheit



nach außen verpflichtet – das ist nachvollziehbar, weil kein Unternehmer seine Vergütungsstruktur in der Auslage haben will. Aber es gibt auch eine Verschwiegenheitspflicht nach innen, die es erschwert, die innerbetriebliche Auseinandersetzung zum Thema Einkommensgerechtigkeit zu führen. Zudem gibt es auch Diskrepanz zu Unternehmen ohne Betriebsrat, in denen der Bericht *in einem für Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen* ist. Insgesamt wurde über die Verschwiegenheitspflicht in den Verhandlungen sehr lang und ausführlich debattiert. Es war deutlich zu spüren, dass dies der sensible Punkt war: Will man tatsächlich erreichen, dass sich die Beschäftigten direkt vergleichen können? Natürlich ist es immer möglich, dass sich die einzelnen ArbeitnehmerInnen vom Betriebsrat, der Arbeiterkammer oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft beraten lassen hinsichtlich ihrer individuellen Einordnung in das Tarifygefüge.

Sanktionsrahmen

Wenn der Arbeitgeber den Einkommensbericht nicht vorlegt, kann der Betriebsrat im Klagsweg den Bericht einfordern. Dazu sind bisher keine Fälle bekannt geworden.

ArbeitnehmerInnen haben bei einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht mit einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro zu rechnen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, mit den Daten wie mit anderen Geschäftsgeheimnissen (z.B. Information über die wirtschaftliche Lage, Betriebsänderungen) vertraulich zu verfahren.

Wir haben bisher zwei Betriebsrätebefragungen zur Umsetzung des Gesetzes durchgeführt. Die zweite Befragung im September 2014 hat ergeben, dass sie zu 60% den Bericht erhalten haben. In der Mehrzahl haben die Betriebsräte bestätigt, dass der Bericht aussagekräftig und nützlich ist. 20% der Betriebsräte halten die Verschwiegenheitspflicht für ein Problem. Jeweils ein Drittel gaben an, dass Frauen schlechter eingestuft sind oder dass sie eine schlechtere Entlohnung in der gleichen Entgeltstufe erhalten. Bei den Unternehmen, die den

Bericht bereits zum wiederholten Mal abgeben mussten, sehen wir jedoch auch leichte Verbesserungen. Das ist ein Beleg, dass die Analyse tatsächlich auch zu Veränderungen führen kann. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass der Bericht nützliche Zusatzinformationen für die Betriebsratsarbeit liefert. Jeweils ein Drittel sagte, er habe dazu geführt, dass der Betriebsrat sich stärker mit Einstufungsfragen befasse und dass er bei Einzelfällen hilfreich gewesen sei. Insgesamt haben die Einkommensberichte die Diskussion zum Thema Einkommensschere im Betriebsrat, in den Betrieben weiter befördert und zu einer Sensibilisierung geführt.

Die Betriebsräte haben zu einem Viertel den Eindruck, dass sich der Arbeitgeber mit der Einkommensschere auseinandersetzt und auch verschiedene Maßnahmen zur Abhilfe ergreift – aber: 46% sehen keine Reaktionen der Arbeitgeber. Mit diesem Befund muss man weiter arbeiten.

Schwachstellen des Gesetzes

Im Zusammenhang mit der bereits erwähnten Verschwiegenheitspflicht nach außen, aber auch innerbetrieblich, ist das Spannungsfeld des Rechts auf gleiche Bezahlung zum Recht auf Datenschutz zu beklagen. Weiter gibt es keine Regelung für das Verfahren bei festgestellten Einkommensunterschieden, insbesondere fehlt die Verbandsklage. Ebenso fehlt eine Verpflichtung zu Gleichstellungsplänen.

Weitere Schwachstellen sind die fehlende Aufgliederung der Einkommen nach Entgeltbestandteilen und die Hochrechnung der Arbeitszeit, womit eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitstellen nicht mehr sichtbar ist. Eine weitere Folge ist, dass eine Aufstiegsdiskriminierung wegen der Teilzeitarbeit nicht festgestellt werden kann.

Neben dem Einkommensbericht müssen die ca. 70 börsennotierten Unternehmen in Österreich im *Lagebericht* über die Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitender Stellung berichten. Dieser Berichtspflicht kommen die Unternehmen zwar nach, aber ihre Angaben haben sich in der Praxis als wenig aussagekräftig und wirksam erwiesen.

Gehaltsangaben in Stelleninseraten

Die Gehaltsangaben in Stellenausschreibungen sind seit März 2011 verpflichtend für Arbeitgeber und Arbeitsvermittler und seit 2012 auch für den Bund – mit dem Argument, dass dieser von der Privatwirtschaft nicht mehr verlangen kann, als er selbst zu leisten bereit ist. Die Bundesländer haben jedoch bis auf Tirol nicht nachgezogen – und machen nach unseren Erfahrungen auch keine Gehaltsangaben.

Anzugeben ist das Mindestentgelt laut Kollektivvertrag bzw. anderer Normen sowie die Information zu einer möglichen Überzahlung. Bis zur Einführung einer Verwaltungsstrafe im Jahr 2012 hat sich jedoch kaum jemand an das Gesetz gehalten. Seit 2012 gibt es in diesen Fällen eine Ermahnung beim erstmaligen Verstoß und im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe von 360 Euro. Mit Einführung der Sanktionen wurde die Umsetzung besser – wir haben mehrere große Zeitungen analysiert und festgestellt, dass 83% der Unternehmen Gehaltsangaben machen – bei den Großbetrieben sind es 93%.

Allerdings ist die Qualität der Angaben häufig dürftig: Viele schreiben lediglich das Mindestgehalt mit dem Zusatz, dass eine Überzahlung möglich ist. Seltener werden konkrete Angaben zu Überzahlungen oder Bandbreiten der Bezahlung gemacht. Das zeigt, dass sich die meisten Arbeitgeber bei der zu erwartenden Bezahlung Verhandlungsspielraum offen lassen wollen, bzw. dies auch von der jeweiligen Qualifikation und Vorerfahrung abhängig ist.

Was hat das Gesetz gebracht?

Trotz der benannten Schwachstellen können wir eine Sensibilisierung aller im Lohnfindungsprozess Beteiligten feststellen, insbesondere durch die Medienberichterstattung. Damit wird das Thema Einkommen zunehmend enttabuisiert. Das Gesetz ist ein Instrument für jene, die sich für Einkommensgleichheit engagieren wollen. Es bewirkt im Einsatz gegen Entgelt-diskriminierung eine Verlagerung von der individuellen Ebene hin zum Unternehmen. Die Stelleninserate mit Gehaltsangaben machen die Unterschiede der Bezahlung nach Beruf, Tätigkeit und Unternehmen sichtbar.



1. Reihe vnl: Bundesministerin Manuela Schwesig, Bernhard Hogenschurz, Ingrid Moritz und die Moderatorin Heide Östreich von der TAZ

Transparenz schaffen mit eg-check

Dr. Andrea Jochmann-Döll
GEFA Forschung und Beratung

eg-check.de ist ein Instrumentarium zur Prüfung der Entgeltgleichheit. Verschiedene Prüfwerkzeuge stehen in diesem „Werkzeugkasten“ zur Auswahl - je nach Prüfinteresse und Prüfgegenstand. Es gibt Werkzeuge für fünf verschiedene Entgeltbestandteile: Das anforderungsbezogene Grundentgelt (Eingruppierung), den erfahrungsbezogenen Stufenaufstieg, die Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge. Für jeden dieser Entgeltbestandteile können

- die zugrundeliegenden tariflichen oder betrieblichen Regelungen auf Diskriminierungsfreiheit geprüft werden („Regelungs-Check“),
- mögliche Verzerrungen bei der geschlechterbezogenen Verteilung des Entgeltbestandteils aufgedeckt („Statistik“) oder aber
- einzelne weiblich oder männlich dominierte Arbeitsplätze bzw. weibliche oder männliche Beschäftigte im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Bewertung und Vergütung verglichen werden („Paarvergleich“).

Seit seiner Veröffentlichung im Jahr 2010 fand eg-check.de reges Interesse bei Tarifparteien, betrieblichen Interessenvertretungen und Unternehmen, in Wissenschaft und Politik. In einer Vielzahl von Seminaren, Workshops und Tagungen wurde das Instrumentarium präsentiert. In der Folgezeit wurde eg-check.de auch in mehreren Praxisprojekten auf tariflicher und betrieblicher Ebene sowie in wissenschaftlichen Studien angewendet. Seit zwei Jahren fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de und vergibt Zertifikate an Unternehmen und Verwaltungen, die die Prüfung durchführen.



Claudia Zimmermann-Schwartz, Leiterin der Abteilung Emanzipation im MGEPA.NRW



Wie läuft ein solches Prüfprojekt in einem Unternehmen oder einer Verwaltung ab? Was gilt es zu bedenken? Was kommt auf die Beteiligten zu?

Die Initiative

Das Startsignal für ein betriebliches Projekt zur Prüfung der Entgeltgleichheit kann von unterschiedlichen Personen oder Funktionen ausgehen. Teils sind es Gleichstellungsbeauftragte oder Betriebs- bzw. Personalräte, die die Initiative zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit ergreifen, teils sind es Arbeitgeber, die wissen wollen, inwieweit Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in ihrem Betrieb gewährleistet ist. Dabei spielt der Wunsch, sich als gleichstellungsorientiertes Unternehmen zu positionieren und als Pionier bei der Gleichstellung beim Entgelt voranzugehen, eine wichtige Rolle. Aktuelle Anlässe können den Anstoß für die Prüfung geben, z.B. geplante Veränderungen des betrieblichen Entgeltsystems oder anstehende Verhandlungen einer neuen Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Oder aber es bestehen Vermutungen, es könne Benachteiligungen beim Entgelt geben, denen nachgegangen werden soll.



Martina Rieken, Leiterin der Koordinierungsstelle Equal Pay Day NRW (rechts) und Waltraud Kratzenberg-Franke, Projektmanagerin Forum Equal Pay Day

Die Klärung

eg-check.de kann kostenlos im Internet heruntergeladen und „in Eigenregie“ angewendet werden. Angesichts der Komplexität und der Brisanz des Themas empfiehlt es sich jedoch, mit den Entwicklerinnen von eg-check.de Kontakt aufzunehmen und sich von ihnen und/oder von BeraterInnen aus deren Team begleiten zu lassen.

Am Anfang eines gemeinsamen Prüfprojektes steht ein klärendes Gespräch der betrieblichen EntscheiderInnen mit den BeraterInnen. Hier gilt es einerseits, noch fehlende Informationen zum Instrumentarium eg-check.de zu geben und Fragen zum Vorgehen bei der Prüfung zu beantworten. Andererseits werden zentrale Eckdaten des Projektes besprochen, wie z.B. welche/r Entgeltbestandteil/e untersucht werden soll(en), welche Personen am Projekt beteiligt sind, wie der Zeitplan aussieht. Daraufhin wird ein Angebot erstellt - und angenommen.

Der Start

Zum Projektstart findet in der Regel ein halbtägiger Workshop statt. Hier konstituiert sich die Projektgruppe und alle Mitglieder erhalten Informationen über das geplante Prüfprojekt, rechtliche Grundlagen der Entgeltgleichheit und das Instrumentarium eg-check.de. Es wird geklärt, welche Informationen für die Prüfung benötigt werden und wer sie erheben wird. Dabei handelt es sich meist um die zugrundeliegenden Entgeltregelungen und statistische Übersichten über die geschlechterbezogene Verteilung bei dem/den zu prüfenden Entgeltbestandteil/en.

Die Statistiken

Für jeden Entgeltbestandteil sieht eg-check.de eine spezielle statistische Übersicht vor, die Hinweise entweder auf Diskriminierungsfreiheit oder auf mögliche Benachteiligungen geben kann. Der Aufwand für das Erstellen dieser Statistiken im Rahmen eines betrieblichen Prüfprojektes hängt ganz entscheidend davon ab, welche Daten im Unternehmen bereits geschlechterdifferenziert vorliegen oder sogar standardmäßig ausgewertet werden. Für die Prüfung des Grundentgelts wäre beispielsweise eine Übersicht über alle im Unternehmen unterschiedenen Tätigkeiten/Stellen erforderlich, die darüber hinaus Angaben zum Frauen- bzw. Männeranteil an den StelleninhaberInnen und der Eingruppierung der Stellen macht. Bei der Leistungsvergütung sollte eine Statistik die Anzahl der EmpfängerInnen von Leistungsvergütung angeben sowie die durchschnittliche Höhe des Leistungsentgelts nach Geschlecht und weiteren Kriterien, wie zum Beispiel Vollzeit/Teilzeit, Entgeltgruppen, Unternehmensbereiche.

Die Workshops

Nach Vorliegen der vereinbarten Daten und Informationen finden die Analyse-Workshops statt, in denen betriebliche Projektgruppen und BeraterInnen gemeinsam die vereinbarten Prüfinstrumente anwenden. In aller Regel werden die zugrundeliegenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit Hilfe des Regelungs-Checks überprüft. Die Statistiken werden analysiert. Paarvergleiche, zum Beispiel zur Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen, werden vorgenommen. Ein Analyse-Workshop dauert ein bis zwei Tage pro Entgeltbestandteil.

Das Ergebnis

Am Ende eines jeden Analyse-Workshops wird das Ergebnis der Prüfung festgehalten und ein gemeinsames Fazit gezogen. Notwendige Schlussfolgerungen und Maßnahmen werden abgeleitet und beschlossen. Solange es keine gesetzliche Regelung gibt, die die Prüfung von Entgeltgleichheit und die verbindliche Beseitigung festgestellter Benachteiligungen fordert, bleiben diese Konsequenzen allerdings freiwillig.

Ein Prüfprojekt dauert unterschiedlich lange, je nach den Möglichkeiten der Terminfindung und der Anzahl der zu prüfenden Entgeltbestandteile. Im Durchschnitt konnten die bisherigen Prüfprojekte nach drei bis sechs Monaten abgeschlossen sein. Über die Prüfung erhält das Unternehmen einen abschließenden Bericht von den BeraterInnen.

Der Aufwand und der Nutzen

Welchen Nutzen konnten engagierte Unternehmen und Verwaltungen aus den Prüfprojekten ziehen? Da wären: Transparenz über die geschlechterbezogenen Wirkungen der Entgeltregelungen und die Entgeltpraxis, Hinweise und Anregungen zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Entgeltsysteme, ein geschärfter Blick für Diskriminierungsgefahren beim Entgelt bei allen Verantwortlichen sowie die Botschaft nach innen und außen, ein Arbeitgeber zu sein, dem eine geschlechtergerechte Vergütung wichtig ist.

Und der Aufwand? Der hielt sich in vertretbarem Rahmen und war es nach Ansicht der Beteiligten auf jeden Fall wert.

Mut zur Mitarbeiterbefragung – Mut zur Transparenz

Birgit Mogler

Systemische Organisationsentwicklerin

Jedes Unternehmen ist nur so gut – wie die Menschen, die dafür arbeiten und deren Arbeitsbedingungen. Wie sich diese verhalten, denken, fühlen und arbeiten ist eine Frage der Unternehmenskultur.

Gute Gründe für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur

Die Gestaltung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur wird derzeit besonders durch den immer knapper werdenden Markt an qualifizierten Arbeitskräften wichtiger. Dabei geht es nicht nur um die Gewinnung neuer MitarbeiterInnen, sondern auch darum die aktuellen LeistungsträgerInnen im Unternehmen zu halten. Eine Vielzahl von Unternehmen verfolgen die Zielsetzung, ihr Betriebsklima zu verbessern, die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen, den Krankenstand zu senken, die Mitarbeiterbindung zu steigern oder die Fluktuation zu senken – und sie wollen als ein attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Unternehmenskultur und Betriebsklima

Oft wird im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur auch das gefühlte Betriebsklima erwähnt. Das Betriebsklima im Unternehmen beantwortet die Frage „Wie fühlen sich die Mitarbeitenden im Unternehmen?“ und kann beispielsweise durch eine anonyme Mitarbeiterbefragung gemessen werden. Die Kultur des Unternehmens sagt aus: Wie arbeitet man hier? Welches Verhalten wird von Führungskräften bzw. von Mitarbeitenden erwartet? Welche Werte, Normen, Überzeugungen, Denkhaltungen und Paradigmen stehen im Vordergrund? Und genau hier beginnt die Gestaltung einer mitarbeiterorientierten Kulturarbeit.

Der erste wichtige Schritt zur Transparenz

Findet die Mitarbeiterbefragung zum ersten Mal statt, kann das Ergebnis als Ausgangsbasis oder sogenannte Nullmessung dienen. Hieraus können nun weitere zielführende Maßnahmen im Sinne einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik abgeleitet werden – immer mit der Zielsetzung im Fokus – die Kultur und das Betriebsklima zu verbessern.

Doch eines steht fest: Wer sich von seinen MitarbeiterInnen ein Feedback via Mitarbeiterbefragung geben lässt,



braucht Mut. Mut, sich einzulassen in einen zunächst ergebnisoffenen Prozess. Mut und Offenheit, der Mitarbeiterperspektive zu begegnen. Und es braucht einen guten und transparenten Umgang mit den Ergebnissen – auch wenn diese am Anfang möglicherweise anders ausfallen, als vom Management gewünscht.

Aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen ableiten

Nachdem die Mitarbeiterbefragung ausgewertet ist und die Ergebnisse im Unternehmen vorliegen, werden diese allen MitarbeiterInnen präsentiert und zugleich die nächsten Schritte im Prozess kommuniziert. Nächste Schritte sind oft Mitarbeiterworkshops, in denen mit einer repräsentativen Gruppe von Mitarbeitenden die Ergebnisse gemeinsam interpretiert werden. Sobald klar ist, welche Themen und Ergebnisse zu verbessern sind, leitet das Management entsprechende Maßnahmen ein und sorgt für deren Umsetzung. Wird die eingeleitete Maßnahme zielführend und konsequent von den Verantwortlichen umgesetzt, kann schon bei der nächsten Befragung – z.B. ein Jahr später – das Ergebnis besser ausfallen.

Themen und mögliche Resultate aus einer Mitarbeiterbefragung

In einer allumfassenden Mitarbeiterbefragung, wie z.B. in der Mitarbeiterbefragung von Great Place to Work® (www.greatplacetowork.de) werden verschiedene Themenfelder abgefragt, wie z.B. Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamorientierung.

- Für die wahrgenommene Glaubwürdigkeit des Managements spielt die Kommunikation mit den Beschäftigten eine wichtige Rolle. Wichtige Prinzipien sind hier Offenheit, Transparenz und Erreichbarkeit des Managements.
- Respekt zeigt sich darin, dass die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden gezielt gefördert wird. Hierzu gehört auch eine Feedback-Kultur, in der gute Arbeit und besonderer Einsatz entsprechend gewürdigt werden.
- Im Hinblick auf die Fairness geht es hier z.B. auch um die Frage, ob die Mitarbeitenden durch Vergütungs-

programme und Sonderleistungen ausgewogen am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt werden. Wichtig für die Dimension Fairness ist darüber hinaus, dass Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen neutral und unvoreingenommen nach möglichst objektiven Kriterien getroffen werden. Schließlich sollte ein fairer Arbeitgeber von jeglicher Art der Diskriminierung frei sein, und es sollten klare Verfahren existieren, nach denen mit Beschwerden umgegangen wird oder Unstimmigkeiten verhandelt werden.

- Im Bereich Stolz geht es um die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrem Unternehmen, ihrem Team und ihren Aufgaben. Die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Erfolgen ihres Arbeitsteams kann gestärkt werden, indem den Teams Entscheidungsspielräume und Verantwortung übertragen werden.
- Zu einer ausgeprägten Teamorientierung gehört z.B. das Erleben des Einzelnen, bei der Arbeit »er selbst« sein zu können und so im Kreis der Kollegen grundsätzlich willkommen zu sein. Hierzu gehört auch, dass alle gemeinsam an einem Strang ziehen.

Die konkreten Handlungsfelder sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Während die einen ein neues

Weiterbildungsprogramm oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement konzipieren, arbeiten die anderen möglicherweise an einem gendergerechten Auswahlverfahren oder überdenken ihre Gehaltsstruktur neu.

Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ist keine Sozialromantik!

Mitarbeiterbefragungen sind starke Treiber für die Weiterentwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Zudem trägt eine starke Unternehmenskultur dazu bei, das Potenzial der Mitarbeitenden zielführend zur Geltung zu bringen und dadurch Wettbewerbsvorteile zu schaffen. Und - eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ist eine wichtige Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens. Eine 2006 vom Great Place to Work® Institut Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführte repräsentative Studie zeigt, dass eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und das damit verbundene höhere Engagement der Mitarbeitenden mehr als 30 Prozent der Unterschiede im wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen erklären können. Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur zahlt sich ebenso aus wie eine hohe Markt- und Kundenorientierung und ist daher ein wichtiger Bestandteil zukunftsorientierter Unternehmensführung - und keine Sozialromantik.



EPD Forum im Haus am Dom, Frankfurt

Unternehmenstransparenz bei VR Leasing

Frauke Ewert

Personalleiterin von VR Leasing



Best Practice der VR Leasing Gruppe

Die VR Leasing Gruppe agiert in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken als Expertin für einfache und schnelle Finanzierungslösungen für den regional verwurzelten Mittelstand. Dazu arbeitet die VR Leasing Gruppe mit rund 1.100 Volksbanken Raiffeisenbanken zusammen. Zum Produktportfolio zählen Leasing- und Kreditangebote sowie Factoring und Zentralregulierung.

Befragung der Mitarbeitenden als wichtiger Baustein der Unternehmenskultur

Als Personalleiterin sehe ich meine Aufgabe darin, die Werteorientierung des Unternehmens in allen Facetten der Personalarbeit zu verwirklichen. Dazu gehören regelmäßige Befragungen unserer Mitarbeitenden, in denen sich das Management ein Bild von der Arbeitszufriedenheit im Unternehmen verschaffen will. Besonders wertvoll ist dieses Feedback vor allem in unternehmerisch fordernden Zeiten, die von allen Mitarbeitenden ein überdurchschnittliches Engagement abverlangen. Im Ergebnis der letzten Befragung hat die Dimension „Fairness“ das positivste Ergebnis erzielt – worin wir eine Bestätigung unserer Anstrengungen sehen. Beispielsweise werden hier Fragen zur fairen Behandlung unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung gestellt, in denen jeweils annähernd 100% positive Antworten gegeben wurden. Wichtig ist uns jedoch, dass alle Teams an der Verbesserung der Themen arbeiten, die als kritisch beurteilt werden. Dazu hat das Unternehmen einen Umsetzungsplan implementiert, anhand dessen die Teams in regelmäßigen Abständen die erarbeiteten Verbesserungsmaßnahmen überprüfen.

Innerbetriebliche Überprüfung der Stellenbewertung auf Antrag der Mitarbeitenden

Eine besondere Herausforderung besteht in der Gestaltung der Vergütung für die Mitarbeitenden in allen Phasen der Unternehmensentwicklung. Die Anforderungen an eine Gehaltsstruktur, die für den Arbeitgeber wirtschaftlich realisierbar und für die Arbeitnehmenden zufriedenstellend ist, besteht vor allem in einem transparenten und einfach nachvollziehbaren Vergütungssystem. Das System der VR Leasing Gruppe ist



im Intranet einsehbar und gewährleistet dadurch sowohl eine interne Vergleichbarkeit im Unternehmen wie auch mit dem externen Markt. Für die Bewertung der Stellen gibt es ein internes Bewertungskomitee, welches sich aus Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung zusammensetzt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, die Stellenbewertung überprüfen zu lassen. Von diesem Angebot wurde in den vergangenen Jahren jedoch nur selten Gebrauch gemacht. Neben der Umsetzung von Tarifierhöhungen wird für die außertariflich eingruppierten Mitarbeitenden die Vergütung regelmäßig anhand der Lage im Gehaltsband und im Vergleich zum Markt überprüft.

Feedbackgespräche fördern die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Unabhängig von einer Gehaltsentwicklung sind die regelmäßigen Feedbackgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden eine Selbstverständlichkeit in der VR Leasing Gruppe. In diesen Feedbackgesprächen gilt es, sowohl Potenziale für eine Weiterentwicklung als auch Lernbedarfe zu identifizieren. Sichtbare Elemente einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur!

Für die VR Leasing Gruppe ist die Kopplung der Gehaltsentwicklung mit dem Unternehmenserfolg ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Die damit geschaffene kontinuierliche Transparenz über die betrieblichen Ergebnisse führt zu einem besseren Verständnis und schafft ein Gefühl von Fairness und der Erkenntnis, dass alle gemeinsam für den Erfolg verantwortlich sind.

Transparenz schaffen mit dem »Lohnspiegel«

Dr. Reinhard Bispinck

Leiter des WSI Tarifarchivs der
Hans-Böckler-Stiftung

Unsere Datenbank arbeitet auf der Grundlage von Expertenauskünften. Das sind bei Löhnen und Gehältern in erster Linie die Beschäftigten selbst. Wenn Sie sich ungefähr 20 Minuten Zeit nehmen zur (anonymen) Beantwortung unserer Fragen, leisten Sie damit einen wichtigen Beitrag zur Einkommenstransparenz. Wir fragen Sie nicht nur nach Beruf, Einkommen, Geschlecht, Position im Unternehmen, Betriebsgröße und Region (Ost oder West) – sondern auch nach Ihren Arbeitszeiten, möglichen Überstundenvergütungen und Zusatzleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld und nach Ihrer psycho-sozialen Arbeitsbelastung und Arbeitsfreude. In den letzten 10 Jahren haben ca. 260 000 Personen diese Fragen beantwortet und es kommen alljährlich 15 - 20 Tausend neue Datensätze hinzu.

Der Gehalts-Check

Ergebnis dieser akkumulierten Selbstauskünfte ist der Gehalts-Check, der allen Interessierten kostenlose Informationen darüber bietet, was in den 383 bei uns geführten Berufen typischerweise gezahlt wird. Ungefähr 4000 BesucherInnen recherchieren täglich im Lohnspiegel. Das zeigt uns: Nicht wenige Menschen wollen wissen, was andere Menschen verdienen und wo sie selbst im Ranking stehen. Andererseits wollen die meisten Menschen über ihre eigenen Einkünfte nicht offen sprechen – diesen Widerspruch versuchen wir durch unser online und anonym ermitteltes Angebot aufzulösen. Unser Ansatz beim Lohnspiegel ist, das Sprechen über Geld zu erleichtern.

Natürlich nimmt die Zuverlässigkeit der Aussage mit der Größe der Datenbasis zu – ab 100 Datensätzen pro Beruf sprechen wir von einer belastbaren Orientierungsgröße, ab 500 Datensätzen kommen wir den realen Zahlen schon sehr nahe. Repräsentativ kann eine Online-Befragung, die keine Erhebung mit einer systematisch gezogenen Stichprobe darstellt, niemals sein.

Die Idee zu dieser Datenbank kommt aus Holland: Dort hatte zu Beginn des Jahrtausends eine Frauenzeitschrift Fragebögen verteilt, um die Einkommensunterschiede von Männern und Frauen zu ermitteln. Die Ergebnisse der Befragungsaktion fanden große Aufmerksamkeit und – die Bemühungen, das Konzept auszuweiten und zu verstetigen, führten zu einem von der Europäischen Kommission geförderten Projekt, an dem sich unser Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) beteiligte. Der Gender Pay Gap ist also die Wurzel und der Treiber unserer Arbeit beim Lohnspiegel, den es inzwischen seit 10 Jahren gibt.



Welche Informationen bietet der Lohnspiegel?

Der Kern ist der Gehalts-Check selbst. Wir wollen Ihnen natürlich mehr bieten als einen einzigen Durchschnittswert – und wir können das auch, weil wir nicht nur Zahlen, sondern auch Rahmenbedingungen abfragen. Eine Auskunft basiert auf folgenden Angaben: Geschlecht, Region (Ost oder West), Berufserfahrung in Jahren, Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion, Betriebsgröße und durchschnittliche Wochenarbeitszeit.

Ein Beispiel zur Illustration: Eine Bankkauffrau im Westen mit 15 Jahren Berufserfahrung und Leitungsfunktion verdient (ohne Sonderzahlungen) in einem Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten 4.392,- € monatlich brutto. Ein Bankkaufmann mit demselben Profil verdient 4.942,- € monatlich brutto – das sind 21% mehr. Wenn Sie wissen wollen, wie sich die Vergleichsgruppe zusammensetzt und wie viele Datensätze ausgewertet wurden – klicken Sie einfach auf „weiter“.

Geschlechterdifferenzierte Auskünfte sind für alle bei uns gelisteten Berufe auf diese einfache Weise zu erlangen – selbstverständlich kostenlos.

Mit den erwähnten Rahmendaten führen wir zusätzliche vertiefte Sonderauswertungen durch – unter anderem Berufsanalysen für bisher 20 Berufe. Darin geht es zum Beispiel um Überstundenvergütung, Arbeitszeiten, Stressbelastung, Monotonie, Arbeitszufriedenheit, Sonderzahlungen etc. Wir konzentrieren uns dabei nicht nur auf die Fach- und Führungskräfte, sondern bemühen uns, eine gute Mischung der „normalen Berufe“, auch solche ohne Hochschulabschluss, anzubieten.

Tragen Sie selbst bei zur Gehaltstransparenz

Ich freue mich, wenn Sie dieser Beitrag neugierig gemacht hat auf unsere Webseite www.lohnspiegel.de. Wenn er Sie darüber hinaus anregt, den online Fragebogen selbst auszufüllen, hat er sein Ziel erreicht – und Sie, nicht unwichtig, zu einer kleinen, sehr privaten Aktion zum Equal Pay Day angestiftet.

Unternehmenskultur, Transparenz und Verhandlungsgeschick

Fragen an **Martin Wehrle**
Karriereberater und Autor

Unternehmen werben zunehmend mit mitarbeiterorientierter Unternehmenskultur, in der ein hohes Maß an Flexibilität und transparente Vergütungsstrukturen garantiert werden. Hält nach Ihrer Erfahrung der Blick hinter die Kulissen, was das Reputationsmanagement und Bewertungsportale wie zum Beispiel kununu versprechen?

Ich halte das zum großen Teil für Augenwischerei. Die Firmen stellen ins Schaufenster, was ihnen gerade passt – und lassen hinter der Theke verschwinden, was der Betrachter von außen nicht sehen soll. Als Gehaltscoach schaue ich oft hinter die Kulissen und sehe: Die Gehaltsstrukturen sind so schief wie der Turm von Pisa. Das hängt keiner an die große Glocke. Es wird schon seinen Grund haben, warum viele Firmen noch immer vertraglich den Austausch über die Gehälter verbieten. Klüger wäre es, die Ungerechtigkeit an sich zu beseitigen.

Wie wirkt sich Transparenz auf die individuellen Verhandlungsspielräume aus?

Wo tatsächlich Transparenz herrscht, fällt das Verhandeln leichter – denn es liegen Richtwerte vor. Ansonsten haben Frauen oft eine schlechte Orientierung, welche Gehälter für sie möglich sind. Im Gegensatz zu Männern tauschen sie sich weniger über ihre Vergütung aus. Das ist ein Fehler. Allerdings ist es in weniger transparenten Unternehmen auch nicht ratsam, direkt auf die Gehälter von Kollegen zu verweisen – das löst bei den Chefs meist Stressreaktionen aus. Klüger ist es, den eigenen Marktwert als Argument zu verwenden – da schwingt mit, dass man sich am Markt umgeschaut haben könnte.

Kann man durch Verhandlungen ein Ergebnis erzielen, welches die betriebliche oder tarifliche Eingruppierung übertrifft?

Absolut. Denn der Tarif ist ja nur eine Abgrenzung nach unten, ein Mindestlohn für eine Mindestleistung. Wer überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse bringt, sollte auch ein überdurchschnittliches Gehalt anstreben. Zumal ich schon mehrfach erlebt habe, dass beim Blick auf mögliche Beförderungskandidatinnen Sätze fielen wie: „So viel kann sie ja noch nicht geleistet haben – sie verdient nicht mal über Tarif.“ Dann wird die Bescheidenheit zum Argument gegen einen.

Wenn ja – darf man darüber sprechen – ohne den Betriebsfrieden zu gefährden?

Das geht nur mit vertrauten Menschen, die diese Information nicht missbrauchen. Stellen Sie sich vor, Sie setzen eine Gehaltserhöhung durch, und am nächsten Tag klopft dann Ihr



Kollege mit Verweis darauf beim Chef an – und will auch vom Gehaltssegen profitieren. Dann fällt Ihnen die Offenheit auf die Füße. Wenn Sie dagegen wissen, dass eine Kollegin die Information nur indirekt verwenden wird, ist der Austausch in Ordnung. Vielleicht erfahren Sie im Gegenzug eines Tages, wo eine interessante Stelle frei wird. Dieses Netzwerken – leider noch vor allem eine Männerdisziplin – macht Karrieren aus.

Erfahrungsgemäß kann ein Arbeitnehmer in einer Gehaltsverhandlung nur so stark sein, wie seine Alternativen stark sind. Was raten Sie einer Arbeitnehmerin in einer strukturschwachen Region, in der ganz überwiegend 450,- € Jobs angeboten werden?

Auch in gehaltsschwachen Regionen oder Unternehmen beobachte ich: Die einen verdienen mehr für dieselbe Arbeit, die anderen weniger. Es kommt darauf an, die eigene Leistung zu betonen und den Nutzen für die Firma herauszuheben. Leistungsträger sind überall gefragt – ganz besonders dort, wo der Motor der Wirtschaft nicht von alleine brummt.

Gilt nach Ihren Erfahrungen auch in einer strukturschwachen Region der Satz, dass dem Chef nichts daran liegt, eine gute Mitarbeiterin zu verlieren, nur weil sie sich unterbezahlt fühlt – weil die Suche und Einarbeitung einer neuen Mitarbeiterin erhebliche Kosten verursacht?

Absolut. Viele Frauen sind Stützen in ihrem Unternehmen, wenn sie gehen, bricht in ihrem Arbeitsbereich etwas zusammen. Chefs wollen das unbedingt verhindern. Aber in der Regel können sie davon ausgehen, dass Frauen auch dann fleißig und treu weiterarbeiten, wenn es mit der Gehaltserhöhung mal wieder nichts geworden ist. Darum ist es so wichtig, Forderungen mit dem nötigen Nachdruck vorzutragen. In meinem aktuellen Buch „Herr Müller, Sie sind doch nicht schwanger?!“ habe ich einen Mann als Frau aufwachen und ihn aus dieser neuen Perspektive auf Gehaltsverhandlungen blicken lassen. Auf einmal wird ihm klar, dass er als Frau viel zu oft Konjunktive verwendet wie „Es wäre schön, wenn ...“ oder sprachliche Weichmacher wie „vielleicht“. Es kommt auf direkte Forderungen und eine klare Sprache an.

Eine persönliche Frage zum Schluss: Warum setzen Sie Ihre profunden Erfahrungen und Ihre Fachkompetenz nicht selbst an verantwortlicher Stelle in einem Unternehmen ein – sondern beraten?

Als leitender Mitarbeiter war ich in erster Linie meinem Unternehmen verpflichtet. Zum Beispiel konnte ich einer Mitarbeiterin, die mit zitternder Stimme „5 Prozent mehr Gehalt“ gefordert hat, ja schlecht sagen: „Mensch, fordern Sie 15 Prozent, Sie sind es wert!“ Und es wäre auch nicht möglich gewe-

sen, den begabtesten Mitarbeiterinnen zu sagen: „Hier kommen Sie nicht weiter vorwärts – wechseln Sie das Unternehmen.“ All diese klaren Botschaften kann ich nur dann mit Menschen herausarbeiten, wenn sie selbst meine Auftraggeber in der Beratung sind – und ich nicht einem Unternehmen verpflichtet bin. Diese Freiheit schätze ich an meinem Beruf als Karriereberater, auch wenn ich an meiner Akademie in Hamburg andere Karriereberater ausbilde.



oose **innovative Informatik eG** **Teamorientierte** **Lohnfindung**

Kim Nena Duggen
Vorstand und Trainerin

oose.
Innovative Informatik

Faire Bezahlung ist Mitarbeitenden in allen Branchen, Organisationsformen und Hierarchieebenen wichtig und nicht verhandelbar. Aber wie damit umgehen, wenn ein Unternehmen nicht auf der grünen Wiese über neue Gehaltsmodelle entscheidet, sondern die Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Ausgangslagen heraus starten?

Die oose Innovative Informatik eG ist ein Beratungs- und Trainingshaus mit 29 Mitarbeitenden in Hamburg, welches auf übliche Führungskräfte verzichtet: Führungsarbeit, Verantwortung und Entscheidungskompetenzen sind Teil der Arbeit jedes einzelnen Kollegen. Eine komplett kollegial selbstorganisierte Kultur. Arbeitszeit, Ort, Themen u.v.m. bestimmen die Mitarbeitenden selbst. Das Unternehmen gehört über die genossenschaftliche Rechtsform den Mitgliedern, jeder und jede hat genau eine Stimme.

Da die Mitarbeitenden zum Beispiel selbständig über Personaleinstellungen oder Entlassungen entscheiden, ist es nur konsequent, sie auch über ihre Vergütungsanhebung entscheiden zu lassen.

Das Gehaltsmodell der oose Innovative Informatik eG

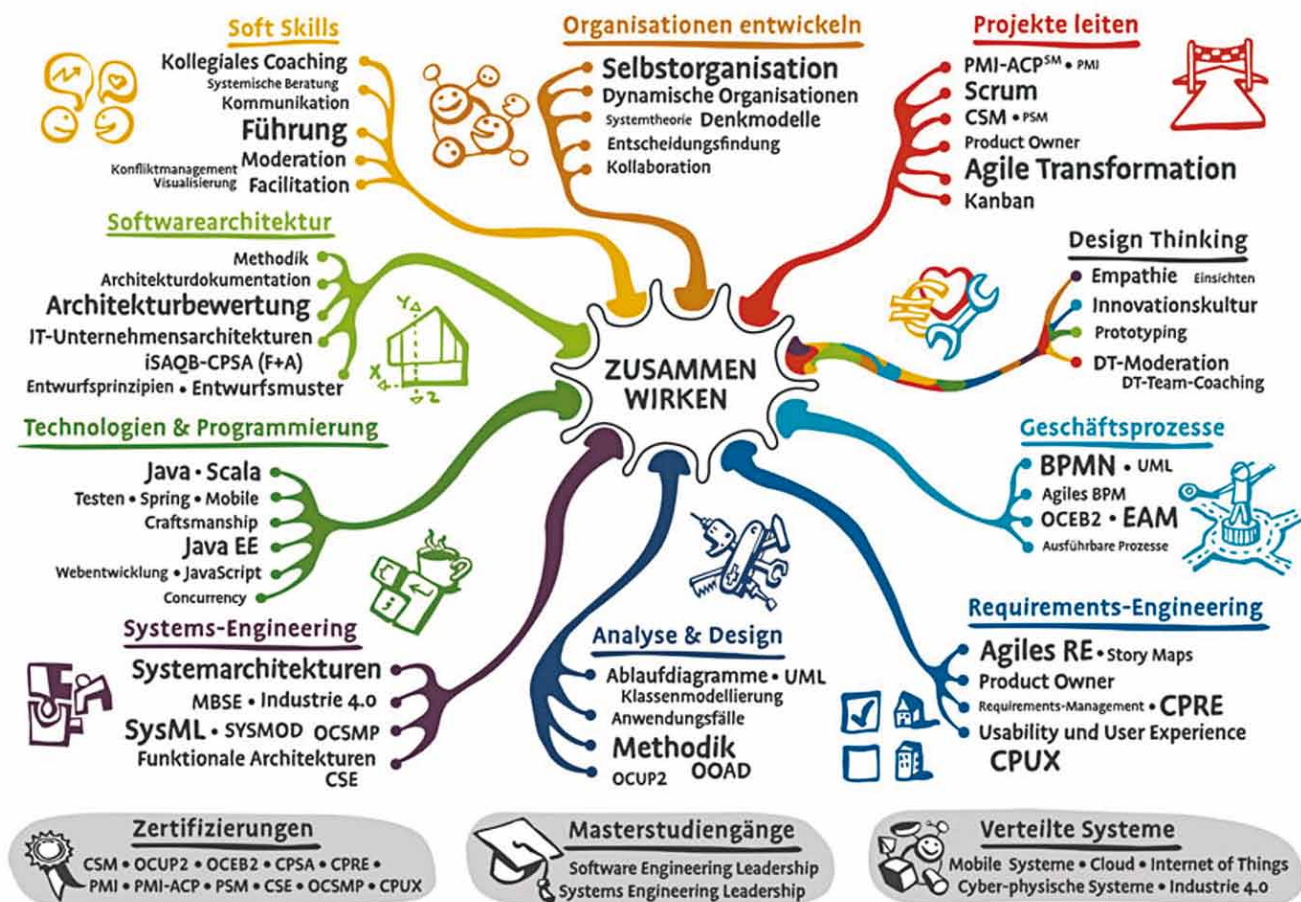
setzt darauf, Ungerechtigkeiten aus der Vergangenheit auszuräumen und eine gefühlte Gleichbehandlung herzustellen, die jeden dort abholt, wo er oder sie aktuell steht und die im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens agiert. Für eine selbstorganisierte Unternehmung, welche sich an der Holokratie orientiert, ist nicht Gehaltstransparenz sondern Gleichberechtigung der Mitglieder entscheidend.

oose hat dazu ein eigenes Verfahren entwickelt, dessen Kernbestandteile Branchenvergleiche, relative Selbsteinschätzung und Feedback durch die Kollegengruppe sind. Das Modell wurde im Herbst 2014 erstmals durchgeführt.

Der Prozess

Zunächst errechnet der Vorstand das Gehaltserhöhungspotenzial, d.h. den Betrag, der ausgeschüttet werden kann. Die Summe wird der Generalversammlung vorgestellt, ggf. diskutiert und schlussendlich von ihr verabschiedet.

Im nächsten Schritt wird recherchiert, was am Markt in vergleichbaren Unternehmen und Branchen an Gehältern aktuell üblich ist. Daraus ergeben sich drei Gehaltsbandbreiten –



eine Mindestgrenze, einen mittleren Bereich und eine maximale Grenze. Neben der externen Marktübersicht wird eine interne Sicht gegenüber gestellt, welche die möglichen von oose gezahlten Gehälter in den gleichen Bandbreiten angibt. Den Mitarbeitenden werden beide Übersichten zur Verfügung gestellt und sie sind nun angehalten, sich selbst in eine der Bandbreiten einzuordnen. Zu dieser ersten Selbsteinschätzung holen sich die Mitarbeitenden ein Feedback ihrer Kollegengruppe (=Peergroup) ein. Die Selbsteinschätzung in Bandbreiten wird im unternehmensinternen Wiki für alle Kollegen transparent veröffentlicht.

Im nächsten Schritt folgt die relative Selbsteinschätzung: Jeder Mitarbeitende positioniert sich (schriftlich) im Vergleich zu den Jahresgehältern seiner Kollegen. Hierbei gibt es aktuell zwei Kategorien (Trainer/Berater und Verwaltung). Die Einschätzung kann zum Beispiel ergeben, dass Kollege X findet, er sollte 10.000 Euro weniger als Kollege Y verdienen, da der Kollege mehr Erfahrung im Kompetenzbereich besitzt und viel für die Außendarstellung des Unternehmens leistet. Gleichzeitig könnte Kollege X entscheiden, dass er 5.000 mehr als Kollege Z verdienen sollte, da er selbst zwar gleichviel Berufserfahrung

hat, aber im vergangenen Jahr viel für die Entwicklung neuer Produkte getan hat.

Diese relative Selbsteinschätzung wird ebenfalls innerhalb der Kollegengruppe diskutiert, um ein Feedback zur eigenen Einschätzung zu erhalten und auszutauschen, welche Bewertungskriterien angelegt wurden.

Der Vorstand erhält im Nachgang die schriftliche Einordnung aller und errechnet das Mittel aus Selbst- und Fremdbild zu jedem Mitarbeitenden. Im letzten Schritt wird an die Kollegen mit positiven Werten eine Gehaltserhöhung ausgeschüttet. Sofern die Gesamtsumme nicht ausreicht, wird eine Quote ermittelt und anteilig ausgezahlt. Nach der ersten Durchführung in 2014 befindet sich das Modell aktuell im iterativen Weiterentwicklungsprozess bei den Kollegen.

Weiterführende Informationen:

<http://www.oose.de/>

<http://www.oose.de/blogpost/oose-wird-genossenschaft-reise-geschichte/>

Das Entgeltrahmen- tarifabkommen der IG Metall (ERA)

Dr. Gabriele Ulbrich

Politische Sekretärin beim Vorstand der IG Metall

Die Rolle der Tarifverträge für die betriebliche Entgeltfindung

Die Entgeltrahmentarifabkommen der Metall- und Elektroindustrie (ERA), die zwischen 2003 und 2005 in Kraft traten, gelten für insgesamt 1,8 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in 4000 tarifgebundenen Unternehmen. Wegen des großen Geltungsbereiches haben diese Tarifverträge richtungsweisenden Charakter. Es handelt sich nicht um ein bundesweites Entgeltabkommen, sondern um mehrere Tarifverträge, die unter Berücksichtigung ihrer regionalen Unterschiede gemeinsame Ziele verfolgen.

Generell hat die gesetzliche Tarifbindung der Unternehmen seit Ende der 90er Jahre in bedenklichem Umfang abgenommen. 2012 waren gerade mal 32% der Betriebe im Westen und 18% im Osten tarifgebunden. Durchschnittlich verdienen abhängig Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag monatlich 662,-€ (oder 20%) weniger als solche in tarifgebundenen Unternehmen. Trotz dieser Entwicklung haben Flächentarifverträge immer noch eine prägende Wirkung für die betriebliche Entgeltfindung: Viele nicht gebundene Unternehmen orientieren sich an Flächentarifverträgen oder haben Anerkennungstarifverträge abgeschlossen.

Wie transparent sind Tarifverträge?

Die ersten Tarifverträge waren sehr transparent – im Sinne von sofort durchschaubar. Es gab gerade mal fünf Differenzierungen: Gelernt, angelernt, ungelernt – Alter und Geschlecht. Hier ein Beispiel aus der Pforzheimer Schmuckindustrie: In der Gruppe der über 25-jährigen Angelernten verdienten die Männer 1,40 Mark und die Frauen 0,80 – bis 0,90 Mark pro Stunde. Dieses Vergütungssystem haben ganz gewiss nicht alle als gerecht empfunden. Es entsprach aber dem Rollenbild der damaligen Zeit und es war maximal transparent: Jede Person, die in der Schmuckindustrie in Pforzheim eine Arbeitsstelle suchte, wusste, welches Einkommen sie erwarten konnte. Fortschrittlich für die damalige Zeit war, dass Frauen nicht generell als ungelernte Arbeitskräfte eingestuft wurden. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts galten Frauen im Erwerbsleben zumeist als an- oder ungelernt. Es war für viele nicht vorstellbar, dass sie einen Beruf erlernt haben konnten. Diese monetäre Abwertung der Frauenarbeit bis zu ca. 40% war viele Jahre üblich. 1955 hat das Bundesarbeitsgericht diese Praxis als diskriminierend und damit verfassungswidrig untersagt. Mit Unterstützung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff hatte eine Hilfsarbeiterin einer



Stuhlfabrik in Bakede, einem kleinen Ort in der Nähe von Hameln, gegen diese Praxis geklagt.

Nach diesem Urteil wurden die sog. „Leichtlohngruppen“ eingeführt. In diesen Gruppen fanden sich hauptsächlich Frauen. Sie waren es, die nach der damals üblichen Definition keine körperlich schwere Arbeit verrichteten, deren körperliche Leistungsfähigkeit qua Geschlecht eingeschränkt war.

Lange haben engagierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter darum gekämpft, dass nicht nur die körperliche Belastung, sondern auch die psychische Belastung oder die Belastung durch Reizarmut und Monotonie als „erschwerende Belastung“ anerkannt wird.

Das neue Entgeltrahmenabkommen: Ziele der VerhandlungspartnerInnen

Einig waren sich die Tarifvertragsparteien (IG Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall) darin, dass die bestehenden Tarifverträge dringend überarbeitet werden mussten. Es sollte eine den gewandelten Anforderungen der Arbeitswelt angepasste, moderne und nachvollziehbar transparente Entgeltordnung entstehen. Das hatte natürlich Bedingungen. Die Arbeitgeber machten von vornherein deutlich: Wir wollen keine Ausweitung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte. Die Gewerkschaften hingegen wollten ursprünglich unter anderem genau das erreichen. Sie wollten mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen und den Geschlechtern, eine größere Durchlässigkeit des Eingruppierungssystems und die Aufhebung der Trennung von Kopf- und Handarbeit. Die Arbeitgeber verlangten weiter, dass durch das neue Tarifwerk keine Mehrkosten entstehen sollten. Hätte sich die Gewerkschaft auf diese Forderung nicht eingelassen, wäre nicht verhandelt worden. Gesamtmetall formulierte in ihren Publikationen ausdrücklich das Ziel, mit dem neuen Abkommen *ungerechtfertigte Besitzstände abbauen zu wollen*. Die Zielvorstellungen der Parteien waren also in großen Teilen durchaus konträr, die Aufgabe gewaltig. Umso erstaunlicher, dass man nach vielen Jahren, eher Jahrzehnten, tatsächlich ein Ergebnis erzielen konnte.

Wenn alle Erwerbstätigen bei einer gleichbleibenden Entgeltsumme neu bewertet werden sollen, musste es GewinnerInnen und VerliererInnen geben: Ohne eine Steigerung der Personalkosten konnten Aufwertungen der Einen nur um den Preis von Abwertungen der Anderen vorgenommen werden. Es konnte nicht das Interesse einer Gewerkschaft sein, Verträge abzuschließen, bei denen von vornherein klar war, dass ein Teil ihrer Mitglieder verlieren würde. Daher wurden Vorkehrungen getroffen, um die Besitzstände der Beschäftigten abzusichern. Um eventuelle Mehrkosten abzudecken wurde in drei aufeinanderfolgenden Tarifrunden ein Teil der vereinbarten Entgelterhöhungen nicht ausbezahlt, sondern in einen *Anpassungsfonds* abgeführt. Zusätzlich wurde den Arbeitgebern eine fünfjährige Kostenneutralität zugesagt. Die betriebliche Umsetzung dauerte in den Betrieben bis zu vier Jahren und war im hohen Maße konfliktträchtig.

Die gleichstellungspolitische Bedeutung dieser Entgelt-rahmentarifabkommen (ERA)

Interessant für die Debatte um die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern ist die Tatsache, dass diesen ERA Abkommen unterschiedliche Arbeitsbewertungssysteme zugrunde liegen. Bekanntlich bestimmt die Auseinandersetzung um das *richtige* Arbeitsbewertungssystem schon seit langem die Diskussion um die Geschlechtergerechtigkeit. Aus wissenschaftlicher Sicht wie auch aus der Geschlechterperspektive bietet die *analytische Arbeitsbewertung* bessere Bedingungen für eine geschlechtergerechte Entgeltdifferenzierung. Doch KritikerInnen aus der Praxis halten dagegen: Diese Annahme sei wirklichkeitsfremd. Die Bewertung von Arbeitskräften folge keiner wertfreien Beurteilung, sondern sei das Ergebnis einer machtpolitischen Auseinandersetzung um Lohn und Leistung. Eine konsequent analytische Arbeitsbewertung kann nur betrieblich umgesetzt werden und stellt damit hohe Anforderungen an die Regulierungskompetenz der betrieblichen Interessenvertretung: Entgelt würde auf der betrieblichen Ebene noch weiter ausdifferenziert und wäre noch schwerer nachvollziehbar.

Meine Meinung ist: Dieser grundsätzliche Streit um die Arbeitsbewertungssysteme polarisiert zu stark. Arbeitsbewertungssysteme sind nicht die *Ursache* von Entgeltungleichheit, sondern sie werden zur Rechtfertigung von Entgeltungleichheit benutzt. Für die Entscheidung, welche Tätigkeiten gleichwer-

tig sind und gleichwertig bezahlt werden, ist eine analytische Betrachtung wichtig. Aber wir dürfen nicht versäumen, auch andere Möglichkeiten zur geschlechtergerechten Gestaltung von Tarifverträgen zu nutzen. Dazu brauchen wir eine kritische Auseinandersetzung mit den Bewertungsmethoden und den zugrundeliegenden Gerechtigkeitsvorstellungen. Dafür müssen wir auch prüfen, welche Anforderungen wie bewertet werden. Bei den ERA Rahmenabkommen (wie übrigens in fast allen Tarifverträgen in Deutschland) überwiegt die summarische Arbeitsbewertung. Alle ERA Tarifgebiete behielten das Arbeitsbewertungssystem bei, welches sie auch zuvor bei den Lohn- und Gehaltstarifverträgen angewendet hatten. Nur ein Bezirk entschied sich zur Einführung eines komplett neuen Bewertungsverfahrens: Ein eher analytisches System, welches durch einen verbindlichen Katalog tariflicher Niveaubispiele ergänzt und konkretisiert wurde.

Einheitliche Verwendung von Anforderungskriterien

Grundsätzlich leisten alle ERA's einen Beitrag zur geschlechtergerechten Bezahlung: Die Vereinheitlichung der Entgeltsysteme von ArbeiterInnen und Angestellten sorgt für eine einheitliche Verwendung von Anforderungskriterien und Bewertungsmaßstäben. Der strikte Anforderungsbezug sorgt für eine größere Durchlässigkeit der Entgeltgruppen und die ganzheitliche Berücksichtigung aller Anforderungen gewährleistet eine zutreffendere Bewertung.

Ein Beispiel: Ich wurde als Industriekauffrau noch in eine K-Gruppe eingruppiert. Diese K-Gruppe lag natürlich unter der gleichen T-Gruppe. Wäre ich also eine Technikerin geworden, hätte ich von vornherein mehr verdient. Mit der Angleichung der Entgeltgruppen erfolgte auch eine Angleichung von K- und T-Gruppen.

Ein anderes Thema ist die Arbeitsbewertung nach den *überwiegenden Anforderungen* und den *Gesamtanforderungen*: Bis zum Abschluss des ERA Abkommens wurde auch in der Metall- und Elektroindustrie (wie heute noch in beinahe allen anderen Tarifverträgen) die überwiegende Tätigkeit bezahlt.

Ein Beispiel: Frauen, die überwiegend relativ einfache Tätigkeiten ausführten und nur gelegentlich Verantwortung tragen mussten, wurden nach der überwiegenden einfachen Tätigkeit bezahlt. ERA verlangt, dass alle Anforderungen bei der Bewertung berücksichtigt werden.



Ines Arland (links), Moderatorin des Frankfurter EPD Forums und Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Einheitliche Zulagen für besondere Belastungen

Gleichstellungspolitisch besonders bedeutsam ist jedoch die Tatsache, dass *Belastungen* nicht mehr eingruppierungsrelevant sind. Diese Neuerung gilt übrigens auch nur für sehr wenige Tarifverträge in Deutschland. In der Tradition der Arbeitsbewertung hat das Merkmal *Muskelkraft* über viele Jahre eine höhere Eingruppierung legitimiert.

In den ERA's ist jetzt ein transparentes System entstanden: Es ist von vornherein klar, welche Zulage in welcher Höhe für was gezahlt wird. Während früher auch nach unseren Tarifen (so wie heute noch in vielen anderen) die Belastung mit einem Prozentsatz vom Einkommen gemäß der individuellen Eingruppierung vergütet wurde, wird sie heute mit einem Prozentsatz der mittleren Einkommensgruppe für alle gleichmäßig vergütet. Wir haben Schluss gemacht mit der Ungerechtigkeit, dass der gleiche Lärm in einer Halle dem Facharbeiter eine höhere Lärmzulage einbrachte als der niedriger eingruppierten Arbeiterin. Für Frauen ist also das eingruppierungsneutrale, rein an der tatsächlichen Belastung orientierte Zulagenwesen ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Die Umsetzung der ERA's

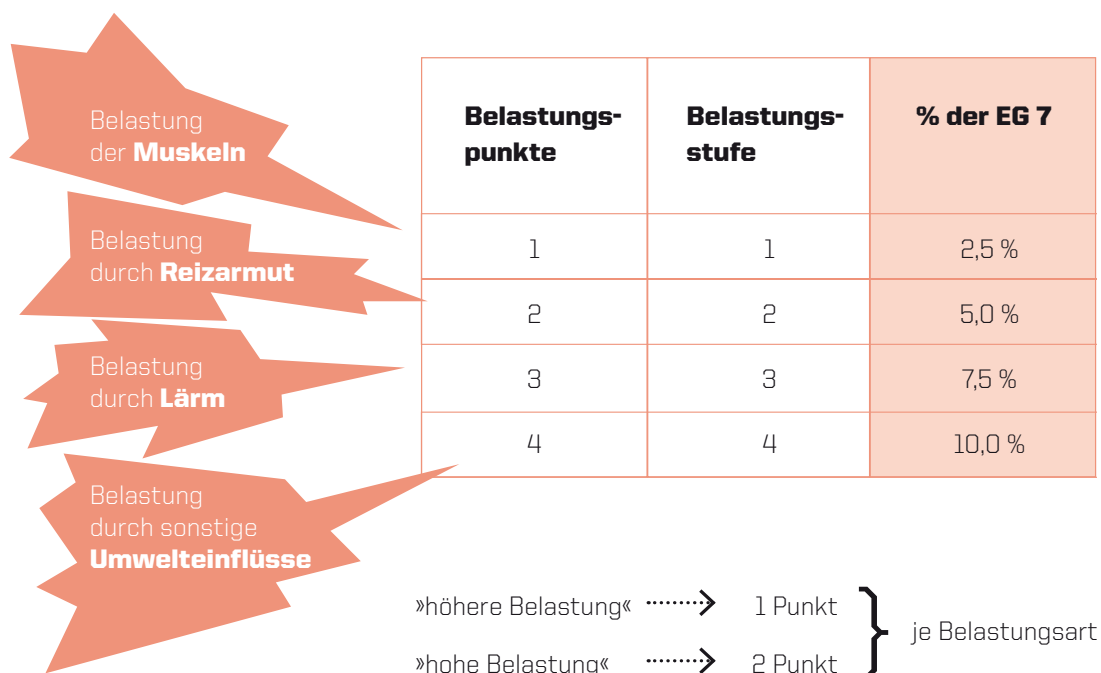
Nach Abschluss der Verhandlungen mussten 1,8 Millionen ArbeitnehmerInnen neu eingruppiert werden. Aufgabenbeschreibungen mussten gefertigt, überprüft und bewertet werden – eine ungeheure logistische Herausforderung. In etlichen Betrieben haben die Arbeitgeber versucht, die Umsetzung der ERA's für Entgeltkorrekturen nach unten zu nutzen. Betriebsräte sahen sich damit konfrontiert, Kostensenkungsstrategi-

en zu verhindern, was sich als enorme Belastung im Verfahren erwies. Das hat in der IG Metall lange Zeit die Diskussion bestimmt: Haben wir jetzt was ganz Tolles gemacht oder war es doch eher ein Flop? Inzwischen wissen wir: Unsere Entscheidung war richtig.

Fazit

Insgesamt haben die Entgelttrahmentarifverträge einen gleichstellungspolitisch wichtigen Beitrag geleistet, doch diese Papierlage muss natürlich in die Praxis umgesetzt werden – und da gibt es wiederum Spielräume und auch Konflikte. In jedem Fall brauchen wir diskriminierungsfreie Tätigkeits- und Arbeitsplatzbeschreibungen, eine gute Eingruppierungspraxis und eine kontinuierliche Überprüfung dieser Praxis. Darüber hinaus wäre es gut, wenn Betriebsräte und auch einzelne Beschäftigte stärker die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 43 und 53 BetrVG) nutzen und Berichte des Arbeitsgebers zum „Stand der Gleichstellung“ im Betrieb einfordern. In diesen Berichten muss auch über Entgelt und Eingruppierungen von Männern und Frauen berichtet werden – nicht nur über die Anzahl der Plätze im Betriebskindergarten. Im Gesetz wird wortwörtlich ein Bericht vom Arbeitgeber zum „Stand der Gleichstellung“ erwartet. Diese Formulierung lässt den Schluss zu, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass es eine Entwicklung gibt, über die regelmäßig berichtet werden sollte. Es empfiehlt sich also dringend, diese Berichte abzufordern und regelmäßig an die erwarteten Fortschritte zu erinnern. Die IG Metall hat zur Unterstützung der Betriebsratsarbeit in diesen Punkten eine Initiative gestartet: *Auf geht's – faires Entgelt für Frauen*.

Zulagesystem für Belastungen



Logib-D: Die betriebliche Entgeltanalyse

Friedrich A. Fratschner

Geschäftsführender Partner
Baumgartner & Partner
Management Consultants GmbH

Baumgartner & Partner wurde, in Zusammenarbeit mit dem IW Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln, durch das Bundesfamilienministerium (www.bmfsfj.de) beauftragt, eine Gehaltsanalyse in 200 Unternehmen durchzuführen, um die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) zu analysieren. Diese Maßnahme wurde unter dem Label „Logib-D“ bekannt, das inzwischen viele Unternehmen aktiv nutzen.

Welche Ergebnisse lassen sich festhalten und wie sind diese zu würdigen?

Unbereinigte und bereinigte Entgeltlücke

Die unbereinigte Entgeltlücke liegt bei allen 200 untersuchten Unternehmen bei 20,8 Prozent. Die sogenannte „bereinigte Entgeltlücke“, die alle relevanten personen- und stellenbezogenen Merkmale einbezieht, liegt hingegen bei allen Unternehmen bei 4,53 Prozent. Das erscheint niedrig. Dies macht das Thema aber nicht weniger bedeutsam: Denn es wird klar, dass das Problem nicht die Entgeltlücke bei gleichen Stelleninhalten oder Qualifizierungsvoraussetzungen ist. Das Problem liegt tiefer und es begründet sich in der Erwerbsbiografie vieler Frauen, die nach der Erwerbsunterbrechung in vielen Fällen endet beziehungsweise so deutlich unterbrochen wird, dass eine Fortsetzung der Karriere (oft bedingt durch Teilzeitstellen) nicht möglich ist.

Entgeltlücke und Anteil der Frauen nach Anforderungsniveau der Stellen

In einfachen Stellen der Anforderungsstufe 1 (kurzfristig erlernbar) von 6 ist das Verhältnis von Frauen und Männern fast ausgeglichen. Und Frauen werden in einfachen und damit homogenen Stellen nicht wesentlich schlechter gestellt als Männer. In der Anforderungsstufe 2 (zum Beispiel Sachbearbeitung, typisch sind Stellen im Tarifbereich) nimmt die Entgeltlücke für Frauen sogar ab. Stellen mit hohem Anforderungsniveau (Spezialisten und Führungskräfte in Stufe 5 oder 6) sind hingegen zu durchschnittlich 79 Prozent mit Männern besetzt. Mit der zunehmenden Wertigkeit der Stelle (Fach- und Führungskarriere) nimmt die Entgeltlücke (bei gleichzeitig sinkendem Anteil der Frauen) gleichzeitig deutlich zu. Dies lässt sich in der Fachkarriere feststellen, aber natürlich noch deutlicher in der Füh-

rungskarriere, wo der Anteil von Frauen auf Führungsstellen von 24 Prozent (zum Beispiel einfache operative Teamleitung) auf 10 Prozent (hoch qualifizierte Führungsstellen) fällt.

Dies macht deutlich, dass dem Thema Fachkräftemangel nur zu begegnen ist, wenn HR die Ressource Frau stärker in die Überlegungen zur Nachfolge- und Karriereplanung einbezieht. Es mag viele Unternehmen geben, die die Frauenquote auf der/ den oberen Führungsebene(n) aus hausinternen Gründen ablehnen – wobei man die Wirkung der Sichtbarkeit von Frauen in karriererelevanten Stellen auf die Gruppe leistungsfähiger und leistungsbereiter Frauen nicht unterschätzen sollte. Aus HR-Sicht macht aber eine angestrebte Frauenquote in der Fachkarriere und operativen Führungskarriere zwingend Sinn.

Und die Förderung von Frauen wird sowieso nur gelingen, wenn die Unternehmen ihre (letztendlich frauenfeindliche) Sicht der Führung in Teilzeit ablegen und akzeptieren, dass es sich in Zeiten des Mangels an qualifizierten Mitarbeitern kein Unternehmen leisten kann, auf Dauer ein Geschlecht via Arbeitszeitmodell schlechter zu stellen beziehungsweise auszublenden.

Entgeltlücke nach Berufserfahrung

Frauen werden in den ersten Jahren des Berufseinstiegs (nach Berufsausbildung oder Bachelor/Master) nicht schlechter – sondern oft sogar besser – gestellt als Männer. Mit zunehmender Berufserfahrung steigt die Entgeltlücke aber in fast allen Unternehmen deutlich an. Dies wird insbesondere in der Berufserfahrungsstufe „10-19 Jahre“ deutlich, dem typischen Karriere-Peak in vielen männlich besetzten Stellen sowie in der nachfolgenden Berufserfahrungsstufe „über 19 Jahre“.

Dies verdeutlicht, dass Frauen aufgrund der Doppelbelastung „Beruf und Familie“ sowie der Thematik „Teilzeit“ (die Teilzeitquote von Frauen betrug im Mittel 38,37 Prozent gegenüber 5,54 % bei Männern !!) der Zugang in die Fach- und Führungskarriere nach der Erwerbsunterbrechung fehlt. Die Rückkehr in Teilzeit führt dann bei vielen Frauen – und dabei insbesondere den gut ausgebildeten akademischen Frauen – zu einer Negativkarriere.



Das Ergebnis: Know-how geht verloren. Und zwar für immer. Letztgenanntes Phänomen ist nicht nur betrieblich hochkritisch (beispielsweise bezüglich Motivation oder der Nutzung von Potenzialen), sondern auch volkswirtschaftlich (bezogen zum Beispiel auf die Kosten der Ausbildung und den Verfall des Wissens). Damit lässt sich feststellen: Männer mit Gehalt (egal, welche Höhe) und Frauen, die zu Hause / auf Dauer in Kinderbetreuung bleiben, weil sie keinen zu ihrer Qualifikation passenden Job finden (und dadurch kein Gehalt beziehen), bilden in jedem Fall die höchste geschlechtsspezifische Entgeltlücke.

Faktor Demografie

In fast allen analysierten Unternehmen liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeiter bei über 40 Jahren (!!). In einzelnen Häusern sogar um die 50 Jahre. Was bedeutet das für das Thema Entgeltlücke?

- Die Entgeltlücke wird solange nicht geschlossen werden können, wie die besserverdienende »Generation 50+« (typischerweise männlichen Geschlechts) bis zum Renteneintritt im Unternehmen verbleibt und von prozentualen Tarifierhöhungen profitiert – während neu eingestellte jüngere Frauen wegen vergleichsweise geringerer Berufserfahrung geringer verdienen und entsprechend geringer angehoben werden.
- Aus Unternehmenssicht wird die Personalkostenbelastung durch die überwiegend männlichen älteren Stelleninhaber auf den mittleren und höheren Führungsebenen zum Problem. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft beträgt in den von uns analysierten Unternehmen 41 Prozent.
- Das Thema Teilzeit muss auch aus betrieblicher Sicht attraktiver werden, um
 - den Frauenanteil zu erhöhen und die Entgeltlücke zu schließen

- eine bessere Mischkalkulation der Personalkosten zu erreichen. Denn nur eine ausgewogene alters- und geschlechtsgemischte Teamzusammensetzung bringt dauerhaften Erfolg (wie geringere Personaldurchschnittskosten, höhere Flexibilität oder eine höhere Innovationsquote)

Fazit

Das alte Verständnis der Teilzeittätigkeit von Frauen auf Sachbearbeitungsstellen muss überwunden werden. Gut qualifizierte Frauen benötigen daneben anspruchsvolle Jobs in Teilzeit und das macht personalpolitisch und betriebswirtschaftlich Sinn. Denn viele Unternehmen benötigen gleichzeitig auch eine höhere Teilzeitquote älterer männlicher Mitarbeiter, um deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu erhalten und betriebsintern die Karrieremöglichkeit zu öffnen, Frauen aktiv in alters- und geschlechtergemischte Spezialisten- oder Führungskräfte-Teams zu integrieren.

Und: Teilzeit und Führung dürfen sich nicht länger ausschließen. Die meisten Organisationen sind flexibel genug, um dies zuzulassen. Die alte Vollzeitorientierung stellt für Frauen einen deutlichen Nachteil dar und ist auch organisatorisch als kritisch zu bewerten. Deshalb: Unternehmen benötigen neben der aktiven Betreuung der Frauen in der Erwerbsunterbrechung attraktive Wiedereinstiege für gut qualifizierte Frauen in Teilzeit.

Fachkarrieresysteme in Teilzeit müssen somit weiter vorangetrieben werden, da diese einen optimalen betrieblichen Zugang für gut qualifizierte Frauen bieten. Dies ist einzelwirtschaftlich und gesamtwirtschaftlich sinnvoll. Insbesondere mittelständische Unternehmen können davon extrem profitieren, da dann Spezialwissen – für das nur in den seltensten Fällen eine Vollzeitstelle geschaffen wird – in Teilzeit vorhanden ist. Dazu bedarf es aber mehr flexibler Karrierechancen für Frauen.

Was bringt Logib-D den Unternehmen?

Logib-D ermöglicht es den Unternehmen, eine komplette Vergütungsstrukturanalyse zu erhalten, die eine detaillierte Aussage über Themen wie Karrierewege und deren Vergütung, Betriebszugehörigkeit, Anforderungswerte, Ausbildungswerte, Altersstruktur, Vergütung nach Organisationseinheiten und Führungsbreite usw. bietet. Damit liegt den Unternehmen eine Vergütungsstrukturanalyse vor, die in dieser Güte und Breite sicher einmalig ist.

Daneben wird für jedes der erfassten Merkmale die Entgeltlücke im Detail analysiert und ausgewiesen, wo die Treiber für dieses Thema liegen.

Ergebnis: Damit haben Unternehmen zwei Vorteile: Vollkommene Transparenz über die Vergütungsstrukturen und Klarheit darüber, in welchen Themenfeldern Aktionen zur Entgeltlücke im Kontext von Fachkräftemangel und Demografie die schnellste Wirkung entfalten können.

Unsere Kurzvideos zum Schwerpunktthema

Besuchen Sie unsere Mediathek unter:
www.equalpayday.de

www.youtube.com/user/bpwgermany



Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig läutet die Equal Pay Day Kampagne 2015 ein und stellt Gesetzesinitiativen der Bundesregierung vor.

Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany, stellt in ihrer Begrüßung zum Auftaktforum in Berlin die EPD Kampagne und ihre Themenschwerpunkte vor.

Christel Riedel, Projektleiterin Forum EPD, liefert Fakten zum Schwerpunktthema Transparenz.

Mag.a Ingrid Moritz, Abteilungsleiterin der Arbeiterkammer Wien: Das „Transparenzgesetz“ in Österreich – Entstehung und Wirkungen.

Mag.a Sandra Konstatzky, Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien: Arbeiten mit dem „Transparenzgesetz“ in Österreich.

Dr. Reinhard Bispinck, Leiter der Tarifabteilung der Hans-Böckler-Stiftung: Transparenz schaffen mit dem Lohnspiegel der Hans-Böckler-Stiftung.

Dr. Gabriele Ulbrich, Politische Sekretärin beim Vorstand der IG Metall: Transparenz schaffen mit dem Entgelttrahmentarifabkommen der IG Metall.

Kerstin Jerchel, Rechtsexpertin bei der ver.di Bundesverwaltung: Rechte von Betriebsräten im Zusammenhang mit transparenter Entgeltordnung.

Hannelore Buls, Vorsitzende Deutscher Frauenrat: Wirkungstransparenz – Niedriglohn im Lebensverlauf.

Dr. Marta Böning, Referatsleiterin in der Rechtsabteilung der DGB Bundesverwaltung: Mindestlohnregelungen – Wer hat Anspruch? Wie kann man ihn durchsetzen? Wer kontrolliert?

Martin Rosowski, Vorsitzender Bundesforum Männer: Transparenz schaffen – Stereotype überwinden – Arbeit am Menschen gerecht bezahlen.

Dr. Regina Ahrens, Forschungszentrum Familienbewusste Personalplanung Münster: Elterngeld und Elterngeld PLUS – transparent gemacht.

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschungs- und Beratungsbüro Essen: Transparente Arbeitsbewertung mit eg-check.

Christel Steylaers, Gleichstellungsbeauftragte Remscheid: Minijobs – Recht haben und Recht bekommen kann durchaus zweierlei sein.

Dr. Friedrich A. Fratschner, Partner und Geschäftsführer Baumgartner und Partner, Unternehmensberatung, Hamburg: Transparenz schaffen in Vergütungsstrukturen mit Logib-D.

Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin: eg-check – ein Weg zu transparenter Arbeitsbewertung.

Prof. Dr. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ beim Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) Nürnberg: Gender Wage Gap und Tarifverhandlungen.

Heide Härtel-Herrmann, Gründerin und Geschäftsführerin des Frauenfinanzdienstes in Köln: Ehegattenbesteuerung – wie Frauen getäuscht werden.

Monika Heim, Betriebsrätin bei Festo in Esslingen: Die Umsetzung des Entgelttrahmentarifabkommens im Betrieb.

Birgit Mogler, Systemische Organisationsberaterin, Frankfurt: Mut zur Mitarbeiterbefragung.

Schwerpunktpartner oose Innovative Informatik eG: **Kim Nena Duggen**, Vorstand: Lohnfindung im Team.

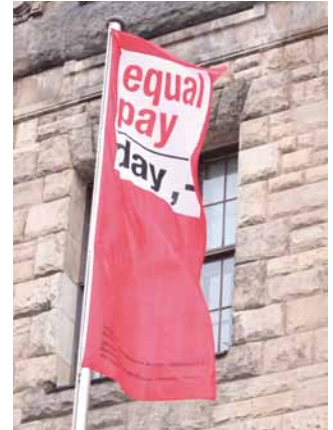
Schwerpunktpartner VR Leasing, **Frauke Ewert**, Personalleiterin: Transparente Unternehmenskultur bei VR Leasing.

Schwerpunktpartner Telekom AG, **Bernhard Hogenschurz**, verantwortlicher Leiter Mitarbeitervergütung und Organisation: Transparente Vergütungsstrukturen der Deutschen Telekom AG.

Aktionstipps zum Equal Pay Day

Flaggenaktion

Beflaggen Sie zum Equal Pay Day zusammen mit Ihrem Bürgermeister oder Ihrer Bürgermeisterin das Rathaus Ihrer Stadt – natürlich nicht, ohne ihn/sie um ein klares Bekenntnis zur fairen und geschlechtergerechten Bezahlung zu bitten. Und vergessen Sie nicht, die Presse einzuladen. Vielleicht können Sie auch eine musikalische Umrahmung organisieren.



EPD Forum Düsseldorf - Teilnehmende

Aktion Lohnspiegel

Kennen Sie bereits den online Fragebogen von [lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)? <http://www.lohnspiegel.de/main/lohn-gehalt/Umfrage>
Wenn Sie ihn mit Ihren Daten zu Ihrer persönlichen Berufs- und Einkommenssituation ausfüllen, leisten Sie damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Lohn- und Gehalts-Checks und damit der Entgelttransparenz.
Der Lohnspiegel ist ein kostenloses Angebot der Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf) und mit keinen kommerziellen Interessen verbunden.

Je mehr Beschäftigte sich an der Umfrage beteiligen, umso genauer können die Durchschnittsverdienste in den einzelnen Berufen ermittelt werden.

Je mehr Männer und Frauen sich an der Umfrage beteiligen, umso klarer treten die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zutage.

Die Hans-Böckler-Stiftung garantiert die vertrauliche Behandlung Ihrer Daten.

Melden Sie Ihre Aktionen zum Equal Pay Day für unsere Aktionslandkarte mit deutschlandweiten Veranstaltungen im Internet unter www.equalpayday.de

Bald geht es los: In wenigen Tagen werden deutschlandweit hunderte von originellen, informativen und aufrüttelnden Aktionen zum Equal Pay Day stattfinden. Immer wieder hören wir von Veranstaltungen, die noch nicht bei uns angemeldet sind. Das ist schade – denn: Politik braucht Zahlen. Medien auch. Unser Anliegen wird umso ernster genommen werden, je mehr MitstreiterInnen sich dafür einsetzen.

Wir, die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, wünschen allen Aktionsteams viel Freude und Erfolg bei

ihren Veranstaltungen – und werden selbst in Berlin aktiv sein bei den Flaggenaktionen der Bezirksrathäuser sowie bei der Gewerkschaftsaktion am Brandenburger Tor am Freitag, den 20.3.2015 von 12:00 Uhr bis 13:00 Uhr.



<http://www.equalpayday.de/aktionslandkarte/>



gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert von

BPW Germany
Business and Professional Women – Germany e.V.

